

FACULTÉ DE DROIT DE CAEN

La Conciliation

ET L'ARBITRAGE

EN MATIÈRE DE GRÈVES

THÈSE

POUR LE DOCTORAT

*Soutenue le Vendredi 14 Mars 1902, à 3 heures 1/2
de l'après-midi*

DEVANT LA FACULTÉ DE DROIT DE CAEN

PAR

F. POULAIN

AVOCAT A LA COUR D'APPEL DE CAEN

CAEN

IMPRIMERIE A. LE BOYTEUX

RUE SAINT-PIERRE, 102 ET 116

1902

FACULTÉ DE DROIT DE CAEN

La Conciliation

ET L'ARBITRAGE

EN MATIÈRE DE GRÈVES

THÈSE

POUR LE DOCTORAT

*Soutenue le Vendredi 14 Mars 1902, à 3 heures 1/2
de l'après-midi*

DEVANT LA FACULTÉ DE DROIT DE CAEN

PAR

F. POULAIN

AVOCAT A LA COUR D'APPEL DE CAEN



CAEN

IMPRIMERIE A. LE BOYTEUX

RUE SAINT-PIERRE, 102 ET 116

1902



Digitized by the Internet Archive
in 2026

UNIVERSITÉ DE CAEN

FACULTÉ DE DROIT

Année scolaire 1901-1902

DOYEN :

M. Edmond VILLEY (✱, I. ✱), correspondant de l'Institut, membre du Conseil supérieur de l'Instruction publique.

PROFESSEURS :

MM. DANJON (I. ✱), assesseur du Doyen, professeur de *Droit commercial*, chargé des cours de *Droit maritime*.

Edmond VILLEY (✱, I. ✱), professeur d'*Économie politique*, chargé des cours de *Droit constitutionnel comparé* et de *Législation financière*.

LAISNÉ DES HAYES (A. ✱), professeur de *Droit romain*, chargé d'un cours de *Droit civil*.

GUILLOUARD (✱, I. ✱, C. ✱, G. O. ✱, C. I. C. ✱, O. ✱, L. ✱), professeur de *Droit civil*.

LEBRET (I. ✱), professeur de *Droit civil* (député du Calvados), ancien Ministre de la Justice.

CABOUAT (I. ✱), professeur de *Droit international public et privé*, et de *Législation industrielle*.

MM. BIVILLE (A. ☉), professeur de *Procédure civile* et chargé d'un cours de *Droit administratif*.

DEBRAY, professeur de *Droit romain* et chargé des cours de *Pandectes* et d'*Histoire du Droit français*.

LE FUR, professeur de *Droit administratif* et d'*Éléments du Droit constitutionnel*.

1881-1882

AGRÉGÉS :

MM. René WORMS (I. ☉, C. ☿), chargé des cours d'*Économie politique* et d'*Histoire des doctrines économiques*.

ASTOUL, chargé d'un cours de *Droit romain* et du cours sur la *Coutume de Normandie*.

DEGOIS, chargé du cours de *Droit criminel* et du cours de *Droit civil approfondi et comparé*.

PILON, chargé d'un cours de *Droit civil*.

GENESTAL, chargé des cours d'*Histoire générale du Droit français* et d'*Histoire du Droit public français*.

SECRÉTAIRE :

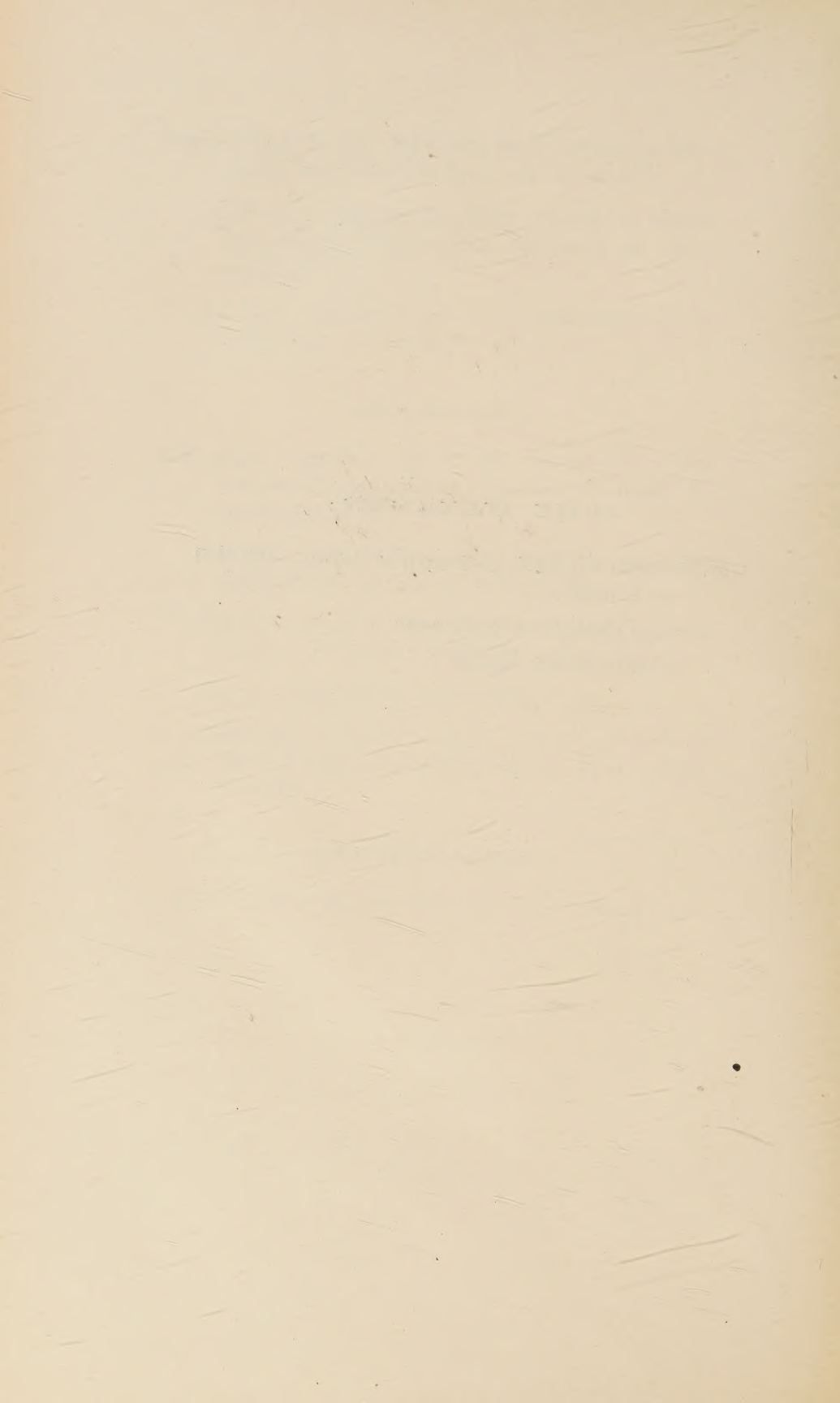
M. GILLET (I. ☉), secrétaire de l'Université de Caen.

JURY D'EXAMEN :

MM. EDMOND VILLEY, professeur et doyen, président
de la thèse ;

JULES CABOUAT, professeur ;

RENÉ WORMS, agrégé.



LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE

EN MATIÈRE DE GRÈVES

L'antagonisme entre patrons et ouvriers et la grève qui en est la conséquence ne sont point pour le monde industriel maladies nouvelles, et la maxime de La Fontaine : « Notre ennemi, c'est notre maître », fut malheureusement de tous les temps. Mais la situation s'est aujourd'hui à ce point aggravée, le mal a pris un caractère d'acuité tel qu'il y a comme une menace contre l'organisation sociale et le besoin d'un remède prompt et efficace se fait impérieusement sentir.

Avant de songer à guérir, il nous faut d'abord bien connaître le mal, en chercher le germe, découvrir les causes qui lui ont donné le caractère de violence actuel, en un mot en faire la genèse.

Remontant le passé jusqu'au XIII^e siècle, époque à laquelle l'industrie essaie ses premiers pas, nous ne voyons pas tout d'abord entre le patron et l'ouvrier de différence bien tranchée; chaque artisan gagne sa vie avec ses mains et la condition est à peu près égale pour tous. Si le monde du travail se divise déjà en trois classes: apprentis, ouvriers et maîtres, les deux premières ne sont que des échelons qu'il faut gravir pour atteindre la maîtrise, d'ailleurs accessible à tous. Liés par des obligations réciproques, le patron et l'ouvrier vivent de la même vie, entre eux les motifs de discorde sont

rares. Dès la seconde moitié du XIV^e siècle et surtout au XV^e, la situation se modifie, la distinction en trois classes que nous avons rencontrée au siècle précédent s'accroît singulièrement et nous voyons déjà nettement séparés l'un de l'autre le patron et l'ouvrier. L'industrie commençant à prospérer, les maîtres s'efforcent de garder pour eux ou pour leur famille les avantages de la maîtrise, et dans un esprit de monopole écartent par la nécessité du chef-d'œuvre et du paiement de diverses taxes la concurrence des ouvriers. Désormais, la profession devient un patrimoine héréditaire. « Difficile pour quiconque n'a pas le privilège d'être fils de maître, le chef-d'œuvre écarte les ouvriers et les apprentis qui ne sont pas assez riches pour faire pareille dépense (1). La condition d'ouvrier n'est plus une condition transitoire, un stage nécessaire pour atteindre la maîtrise, c'est une condition fixe dont il lui sera de plus en plus difficile de sortir. Déjà aussi le lien moral qui unissait l'ouvrier au patron commence à s'affaiblir, déjà l'ouvrier cherche dans ces associations, d'où est sorti le compagnonnage, le moyen de défendre ses intérêts contre l'arbitraire du patron; entre eux commence à se dessiner le fossé qui, au cours des siècles, se creusera toujours plus large et plus profond. Les querelles éclatent fréquentes entre patrons et ouvriers et on voit apparaître les édits et lettres patentes interdisant les coalitions.

Toutefois, on ne rencontre encore dans la classe ouvrière qu'une souffrance inquiète; ce n'est qu'à

(1) LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières en France*, t. I, p. 465.

de longs intervalles que se produisent, pour employer le mot de l'époque, les « conspirations ». Le mot est encore à l'état latent, il va grandir et se développer avec l'industrie même.

Durant tout le moyen âge, l'ouvrier avait vécu de la vie du patron, travaillant dans le même atelier, sur le même établi ; l'agrandissement du marché qui de purement urbain devient national, la découverte de nouveaux moyens de communication vont donner à la production un plus grand essor et la situation de l'ouvrier va se modifier profondément, l'écartant chaque jour davantage de son patron. Ce dernier, voyant s'élargir le cercle de ses affaires, occupe des ouvriers toujours plus nombreux ; ces ouvriers, qui se seraient trouvés à l'étroit dans l'atelier du moyen âge, ne travaillent plus que rarement sous les yeux du maître, s'inspirant pour ainsi dire de son exemple ; ils travaillent chez eux, recevant en général du patron les outils et la matière première. Le capital prend une importance de plus en plus prépondérante, écartant l'ouvrier de la maîtrise. Puis l'entrepreneur ne tarde pas à comprendre quel avantage résulterait pour lui de la concentration dans un même local de tous ses ouvriers dispersés, concentration lui facilitant une plus grande division du travail et lui permettant par là même d'augmenter sa production en abaissant ses frais. Alors s'élève la fabrique ; elle inaugure le régime de la grande production, le petit atelier se verra de plus en plus absorbé par elle, le type de l'artisan ne tardera pas à disparaître pour faire place à celui du salarié, de l'ouvrier moderne.

A mesure que l'industrie progresse et que grossit l'armée ouvrière enrégimentée dans la fabrique, la séparation entre patrons et ouvriers s'accroît, aucun lien moral ne les unit plus, et en dépit des prohibitions, les sociétés secrètes, les confréries, les cabales deviennent de plus en plus puissantes. « Au-dessous des maîtres, s'agitait la foule des ouvriers salariés, population inquiète que les progrès de l'industrie rendaient chaque jour plus nombreuse, et qui chaque jour aussi, grâce aux obstacles multipliés autour de la maîtrise, s'isolait davantage de la classe des patrons par ses habitudes, par sa fortune et par ses espérances » (1). Et l'hostilité de l'ouvrier contre le patron devient si évidente que le pouvoir royal s'efforce par tous les moyens d'attacher l'ouvrier à l'atelier, à son travail, vient en aide au patron pour discipliner ces masses de salariés qui déjà se révoltent. Les salariés n'avaient pour ainsi dire pas de place marquée dans la hiérarchie sociale. Ils restaient dans l'ombre du corps de métier, protégés il est vrai contre la concurrence par les règles limitatives de l'apprentissage, mais n'ayant le droit de s'établir qu'en gravissant le difficile sentier de la maîtrise et poursuivis avec rigueur quand ils tentaient de se dérober au long et coûteux noviciat que les statuts imposaient » (2).

Vient la Révolution, les corps de métier sont abolis, les vieilles règles qui enserraient la produc-

(1) LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières de France*, t. II, p. 362.

(2) LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières de France*, t. III, p. 77 et 78.

tion et arrêtaient son essor disparaissent pour faire place au régime de la liberté. L'ouvrier ne s'apercevra pas d'ailleurs beaucoup du changement; tenu en suspicion par le législateur et les pouvoirs publics, il se voit refuser le droit de coalition, seule arme pouvant remplacer les garanties que lui offrait du moins la corporation. Le patron affirme de plus en plus son omnipotence, il n'y a plus entre lui et son ouvrier aucune communion d'idées, aucune sympathie; ils s'éloignent de plus en plus l'un de l'autre. « Dans la grande industrie, les manufacturiers, quoique étant alors pour la plupart de mœurs simples, vivaient loin de leurs ouvriers, auxquels ils ne se rattachaient par aucun lien d'intérêt ou d'affection » (1). La petite industrie peu à peu disparaît et avec elle s'évanouissent les coutumes d'autan. Bien rares sont déjà les petits ateliers où le patron travaille à côté de l'ouvrier, partageant non seulement son labeur, mais encore ses plaisirs; et voilà que le développement du machinisme va leur donner le coup de grâce.

A la manufacture succède l'usine enrégimentant des masses ouvrières de plus en plus considérables courbées sous une discipline quasi militaire. Pour la direction de ces masses, le patron va déléguer ses pouvoirs à des agents subalternes, ne se réservant que l'administration générale, s'intéressant peu ou point au personnel. L'ouvrier n'aura plus désormais que bien rarement affaire à lui, il ne verra plus que le porion ou le contremaître. Ce sont ces intermédiaires qui dès lors régleront son

(1). LEVASSEUR. *Histoire des classes ouvrières en France*, t. III, p. 476.

sort. Le patron est trop loin pour qu'il puisse espérer parvenir jusqu'à lui, et, le tenterait-il, que ses efforts se heurteraient le plus souvent à la mauvaise volonté des agents subalternes, peu soucieux de voir contrôler leurs actes d'autorité. Les demandes, les plaintes, les réclamations de l'ouvrier se verront le plus souvent étouffées par le contre-maitre, qui n'admet point qu'on appelle de sa justice à une justice supérieure: rarement le patron sera à même d'intervenir. Ayant perdu l'habitude de communiquer avec ses ouvriers, le patron achève de se détacher d'eux, de s'en désintéresser; de leurs besoins, de leurs aspirations il ne connaît rien, et, il faut bien l'avouer, il ne veut rien connaître.

La haine de l'ouvrier grandit, profitant des droits de coalition et d'association enfin obtenus après un siècle d'efforts incessants, il s'organise pour une guerre sans merci contre le patron désormais regardé comme un exploiteur. Et cette situation s'est encore vue aggravée par la disparition de la foi religieuse. Tant que l'ouvrier a cru à un principe supérieur, qu'il a considéré la vie de ce monde comme un acheminement à un monde meilleur, il a pu oublier les souffrances du présent pour se tourner confiant vers l'avenir. En interrompant « la vieille chanson qui berçait la misère humaine », du résigné de la veille on a fait le révolté d'aujourd'hui, et l'anathème a été lancé à la vieille société tout entière. En même temps que la foi religieuse disparaissait la vie de famille, et les apôtres du socialisme trouvaient un terrain tout préparé pour leurs funestes doctrines.

Aujourd'hui, l'abîme qui sépare l'ouvrier du patron est devenu si large, si profond que beaucoup y voient un danger social et désespèrent de le combler. Deux armées sont en présence qui, loin de vouloir se ranger sous le même drapeau, se dressent menaçantes l'une en face de l'autre, prêtes à en venir aux mains. Nul sentiment de sympathie, rien que la haine. *Homo homini lupus*. La statistique des grèves qui ont éclaté au cours de ces deux dernières années est à ce sujet d'une triste éloquence; nous la donnons ci-jointe avec le nombre des grévistes et celui des jours de chômage :

Années	Nombre de grèves	Nombre de grévistes	Journées de chômage
1899	740	176.826	3.550.734
1900	902	222.714	3.760.577 (1)

Ainsi, ces deux dernières années ont eu le coefficient des grèves le plus élevé qui se soit vu depuis 1893, où il n'était que de 634. Loin de s'apaiser, le mouvement gréviste a donc pris un caractère d'acuité jusqu'alors inconnu. Une inquiétude continue pèse sur l'Industrie française, paralysant les affaires, empêchant les capitaux de venir à elle avec confiance, les détournant même peut-être vers l'étranger; n'avons-nous pas vu à la suite d'une grève récente un de nos grands ports de commerce presque déserté au profit d'un port étranger voi-

(1) *Office du Travail. Statistique des grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage. Années 1899 et 1900.*

Pour la statistique des grèves des années antérieures, voir plus loin (2^e partie) l'examen critique de la loi de 1892.

sin. Et si on songe à l'immense dommage causé à la production par ces trois millions et demi de jours de chômage annuels, à l'inutile déperdition de forces, aux souffrances endurées par cette masse d'ouvriers pour aboutir tantôt à une minime augmentation de salaire, tantôt à une satisfaction d'amour-propre, souvent à rien, on est saisi de tristesse. L'antagonisme entre patrons et ouvriers que nous avons vu progresser depuis des siècles est arrivé à son apogée, l'avenir est menaçant et le spectre de la Révolution hante les esprits. Nous en sommes à cette époque où, suivant M. Lujo-Brentano : « L'unité de mœurs se rompt, « la situation des hautes classes est menacée par « les classes pauvres, la civilisation est en péril » (1). Il est temps, grand temps de trouver un remède.

Et d'abord y a-t-il un remède? N'est-ce point utopie que de songer à la réconciliation du patron et de l'ouvrier; au point où en est le mal, est-il encore possible de le guérir?

Les socialistes nous proposent un remède radical; il consiste, pour guérir la maladie, à supprimer le malade: les relations de patrons à ouvriers sont mauvaises? supprimez le patron, la paix naîtra de suite. *Sublata causa, tollitur effectus*. Ce qu'il faut chercher, ce n'est point la guérison de tel ou tel vice du salariat, le régime lui-même est mauvais, il faut le faire disparaître.

Nous n'avons point à faire ici une réfutation de la théorie socialiste, encore moins à montrer les mécomptes qui suivraient sa mise en pratique.

(1) LUJO-BRANTANO, *La Question ouvrière*.

Pour nous, le salariat avec ses avantages et ses faiblesses inhérentes à toute institution humaine n'est point près de disparaître, et nous voudrions trouver, à la situation actuelle, des remèdes plus immédiats et moins dangereux que l'amputation socialiste.

Plusieurs mesures ont été proposées pour remédier à la grève et détruire l'antagonisme entre patrons et ouvriers. Parmi les principales sont : l'échelle mobile, la participation aux bénéfices, la conciliation et l'arbitrage.

La question la plus intéressante pour l'ouvrier étant celle du salaire, est aussi celle qui a causé et cause chaque jour le plus de grèves. L'échelle mobile a pour but de tarir cette source.

En vertu d'une convention passée entre patrons et ouvriers, le salaire est déterminé d'après le prix de vente du produit. A un prix de vente type correspond un salaire type et le salaire oscille autour de cette base. La convention est en général dressée pour une assez longue période, pendant toute la durée de laquelle il ne saurait se produire de grèves sur une question de salaire. Cette institution a souvent et longtemps fonctionné en Angleterre et aux Etats-Unis ; aujourd'hui, elle est un peu discréditée parmi les ouvriers et d'un usage de moins en moins fréquent. Le salaire servant de base à l'échelle mobile était généralement très bas et les ouvriers se plaignaient de ce que l'échelle, en cas de conjonctures favorables, n'entraînait pas assez vite en action, les prix indiqués par les livres des patrons résultant souvent de contrats conclus des mois auparavant et étant très inférieurs au prix du jour.

Il est à remarquer que ce système ne peut s'appliquer qu'à des produits simples comme la houille ou la fonte, où le salaire payé à l'ouvrier forme la partie la plus grande du prix de revient. De plus, s'il supprime la grève pour questions de salaire pendant toute la durée de la convention, il ne l'empêche point d'éclater, et le fait s'est souvent produit, à chaque renouvellement de la convention, quand il s'agit, par exemple, de fixer une nouvelle base. Enfin les questions de salaire ne sont pas les seules causes de grève, les questions de personne (renvoi d'un ouvrier, demande de renvoi d'un contremaître, etc., etc.) sont devenues, grâce à la solidarité ouvrière, des causes de grèves de plus en plus fréquentes, et celles-là l'échelle mobile est impuissante tant à les prévenir qu'à les résoudre.

La participation aux bénéfices qui produit les mêmes effets que l'échelle mobile : éviter les grèves pour question de salaire a de plus une portée morale de premier ordre. L'ouvrier est transformé en une sorte d'associé du patron qui partage avec lui, suivant certaines proportions, le profit de l'entreprise ; le système a le double avantage de réconcilier le capital et le travail et d'intéresser l'ouvrier à la production. Sa forme habituelle est celle d'un tant pour cent sur les profits déterminé par avance et distribué, sous forme de dividende, au prorata des salaires, en tenant généralement compte de l'ancienneté. Partout où il a été employé, il a donné d'excellents résultats et l'harmonie n'a pas tardé à s'établir entre patrons et ouvriers. En voici un exemple tiré d'une déposition de M. Deberny.

« La participation établit entre les patrons et les ouvriers une telle solidarité que la question du salaire chez nous se résout toujours de la façon la plus simple. Il y a eu l'année dernière des grèves désastreuses pour les ouvriers, mais chez nous il ne s'en est pas produit; lorsque le mouvement gréviste a eu lieu, nos ouvriers se sont empressés de nous en prévenir en protestant que cela ne pouvait pas les toucher » (1)

Toutefois, il est bon de remarquer que cette institution ne saurait donner de réels bons résultats que dans les industries très prospères où les dividendes seront assez élevés pour augmenter le salaire de l'ouvrier d'une façon notable. L'intéressant vraiment à la production. Si les dividendes étaient trop faibles, il serait à craindre que l'ouvrier ne se dégoûtât d'autant plus vite de ce système qu'il aurait fondé sur lui de plus grandes espérances.

Nous arrivons ainsi à la conciliation et l'arbitrage; ce dernier moyen de rétablir la paix entre le patron et l'ouvrier fera l'objet de notre étude.

Nous avons assisté à la genèse de l'antagonisme entre patrons et ouvriers, nous avons vu le mal générateur des grèves naître des ruines du petit atelier et grandir à mesure que la petite industrie, cédant le pas à la grande industrie, le patron s'écartait des compagnons d'autrefois. Aujourd'hui, que tout point de contact a disparu entre le patron et l'ouvrier, il s'agit de rétablir le lien moral qui s'est brisé, il faut rapprocher les adversaires l'un de l'autre et, les mettant à même d'apprécier l'im-

(1) E. VILLEY, *Principes d'Economie politique*, p. 437-438.

portance du rôle de chacun dans l'œuvre de la production, les amener à s'estimer et à se respecter.

L'idée d'opérer un rapprochement entre le capital et le travail pour détruire l'antagonisme existant entre eux, ou tout au moins en adoucir les plus funestes effets, n'est pas une idée nouvelle. La grève a des conséquences si désastreuses pour tous que l'on devait de bonne heure chercher un autre moyen de résoudre les conflits entre patrons et ouvriers.

Toutefois, les idées de conciliation et d'arbitrage ne sont nées en France qu'assez tard ; elles ne remontent point au delà de 1848 et ne se sont développées qu'au cours de ces dernières années. Rien d'étonnant d'ailleurs : la liberté de coalition date de 1864, celle d'association de 1884 seulement, et nous verrons par la suite que la réunion de ces deux droits est nécessaire pour qu'un rapprochement puisse avoir lieu entre le patron et l'ouvrier. Il leur faut, en effet, une certaine égalité de puissance pour avoir la connaissance et le respect de leurs droits réciproques, pour discuter avec fruit leurs intérêts. Aussi, c'est en nous tournant vers les nations voisines, vers celles surtout qui, depuis de longues années, ont fait l'apprentissage de la liberté industrielle que nous assisterons aux premières tentatives de rapprochement du capital et du travail. Nous rechercherons ce qu'il y a eu de salutaire dans l'organisation du travail en Angleterre, aux Etats-Unis, en Belgique, en Allemagne, en Autriche. Nous verrons quelles institutions ont pris naissance dans ces différents pays et quel a été leur valeur, quel a été leur sort. Le même histo-

rique en France et l'examen de la loi du 27 novembre 1892 feront l'objet d'une seconde partie. Enfin, instruits des exemples du passé et jetant un dernier coup d'œil sur l'état actuel de la question dans notre propre pays, nous aurons à voir qu'elle doit être pour la France la marche à suivre pour arriver au triomphe des idées de conciliation et d'arbitrage.

PREMIÈRE PARTIE

§ 1^{er}. — ANGLETERRE

Dans l'étude rétrospective des efforts faits à l'étranger en faveur de la paix industrielle, nous devons donner le premier pas à l'Angleterre.

L'Angleterre a vu la première la petite industrie se transformer en grande industrie ; plus qu'aucune autre nation, elle a souffert des excès qui ont accompagné l'évolution industrielle. La crise a pris chez elle un caractère d'acuité sans égal, mais de bonne heure aussi elle a cherché le remède et elle en est sortie victorieuse et plus forte que jamais.

On a d'abord cherché en Angleterre, comme en France, d'ailleurs, à assurer la paix industrielle en empêchant les ouvriers de se réunir, de se concerter pour la défense de leurs intérêts et en favorisant l'omnipotence du patron. Des peines sévères frappèrent les délinquants et la répression fut vigilante. Loin de diminuer, le nombre des coalitions alla en augmentant et on assista à de véritables émeutes, quelques-unes sanglantes. Des sociétés secrètes se formèrent, dont les adhérents

vouèrent au patron une haine implacable. Voici, à titre d'exemple, un passage du serment que devait prononcer tout ouvrier désirant s'affilier à la société secrète des fleurs de Glasgow: « Je jure volontairement d'exécuter avec zèle et promptitude, autant qu'il dépendra de moi, toute tâche ou injonction que la majorité de mes frères m'imposera dans notre intérêt commun, comme de punir les traîtres, d'expédier les maîtres qui nous oppriment et nous tyrannisent, de détruire les établissements dont les propriétaires sont incorrigibles » (1). Et ces engagements ne furent que trop souvent tenus. Voilà à quoi avaient abouti les prohibitions.

Le pouvoir législatif, voyant que toutes les mesures édictées contre la coalition étaient restées sans effet, se décida, en 1824, à rendre légal ce qu'il ne pouvait empêcher. Seules furent passibles de poursuites les coalitions entachées de violence ou de tentatives d'intimidation. L'accord n'en fut point pour cela rétabli entre les patrons et les ouvriers, les grèves ne perdirent rien de leur fréquence et conservèrent les mêmes allures qu'auparavant. Les associations eurent à lutter contre le mauvais vouloir des patrons, qui refusèrent longtemps de reconnaître leur intervention, et trop souvent elles affirmèrent par des excès leur existence et leur puissance.

Puis, patrons et ouvriers, aussi durement éprouvés les uns que les autres par la lutte, pensèrent qu'il y avait mieux à faire que de rester en perpétuel état de guerre. Les associations, conscientes

(1) L. SINISTH, *Les Coalitions et les Grèves*, page 33.

de l'immense déperdition de forces causée par la grève cherchèrent un autre moyen de faire triompher leurs revendications. Les pouvoirs publics eux-mêmes étudièrent les mesures propres à assurer la paix industrielle. Les idées de conciliation et d'arbitrage se firent enfin jour ; les patrons, et ce leur est une juste gloire, prirent l'initiative d'un rapprochement entre eux et leurs ouvriers, et ces efforts, d'abord timides et hésitants, devaient, vers 1860, grâce à l'énergie de deux hommes généreux, aboutir à un succès vraiment inespéré. Mais n'anticipons pas.

Dès 1836, les potiers de Glasgow convinrent de se réunir chaque année en une conférence pour fixer le tarif des salaires. Ils s'engagèrent, en outre, en cas de différent sur les prix à payer en vertu de la convention, à le soumettre à un conseil d'arbitrage, composé de trois patrons et trois ouvriers.

En 1839, les tisseurs de tapis, sur l'initiative des patrons, réunirent chaque année une commission composée de délégués des uns et des autres en nombre égal, pour examiner en commun la situation du métier et régler les salaires pour l'année suivante. En 1857, trente établissements et plus de deux mille ouvriers avaient adopté cette institution.

En 1849, un conseil d'arbitrage est établi à Macclesfield entre les fabricants de soie et leurs tisseurs sous le nom de : « *Conseil de l'Industrie de la soie de Macclesfield* ». Il se composait de douze patrons et de douze ouvriers, avec un président et un Secrétaire n'ayant pas voix délibératives. Ce

Conseil était chargé tant de veiller à l'exécution des contrats que d'en élaborer de nouveaux. Il disposait de moyens coercitifs et contre les patrons et contre les ouvriers pour sanctionner ses sentences. « Dans le cas de violations manifestes des dispositions prises par le Conseil, le patron et l'ouvrier en faute seront punis d'une même amende, et leur délit sera porté à la connaissance de tous. En cas de récidive, l'amende sera doublée pour l'un et l'autre délinquant. Le dénonciateur recevra la moitié de l'amende (art. 13) » (1).

Ce Conseil ne fonctionna que quatre ans. Sa dissolution avait été causée par le refus de la plus importante manufacture de se soumettre aux pénalités prononcées par les statuts. Aussitôt sa disparition, les grèves recommencèrent de plus belle.

Les institutions que nous venons de voir ne sont que les premiers essais de la mise en pratique des idées de conciliation et d'arbitrage, essais isolés, forcément imparfaits et n'ayant point une grande répercussion. Il va en être tout autrement du Conseil fondé à Nottingham en 1860. Le créateur de ce Conseil, M. Mundella, va faire faire à la conciliation industrielle un pas décisif, et son œuvre va avoir pour ses heureux résultats un si grand retentissement, que de toute part vont naître des organes similaires.

Conseil de Nottingham

C'est en général, après avoir connu les tristesses de la guerre, que l'on aspire davantage à la paix

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 26.

et qu'on en goûte mieux les douceurs. Il en fut ainsi pour la ville de Nottingham ; durant de nombreuses années, les patrons et les ouvriers des manufactures de bonneterie eurent à souffrir de la grève. La haine et la défiance les animaient les uns contre les autres, ils n'avaient aucune notion de leurs droits et de leurs devoirs réciproques, ne cherchant qu'à se spolier les uns les autres. « C'était entre le manufacturier et l'ouvrier à qui affamerait l'autre, jusqu'à ce qu'on arrivât à un compromis » (1).

L'année 1860 fut particulièrement féconde en conflits. Trois grèves éclatèrent dans une seule des branches de la production et l'une d'elles, durant déjà depuis onze semaines, il était question de prononcer un lock-out général.

C'est alors que M. Mundella, se débarrassant des vieux préjugés, résolut de tenter un rapprochement entre les patrons et les ouvriers pour arriver à une solution pacifique. Dans ce but, il provoqua une conférence entre les deux parties. Ce ne fut point sans mal, il nous l'apprend lui-même, qu'il arriva à faire triompher ses idées : « Certes, les ouvriers étaient pleins de préventions et je ne pourrai vous dire à quel degré la défiance régnait entre nous. Il y eut même des manufacturiers qui nous blâmèrent, prétendant que nous les dégradions ! Malgré tout, nous persistâmes dans notre projet et nous arrivâmes à fonder ce qui fut appelé un Conseil d'arbitrage et de conciliation. »

Ce Conseil se compose de onze patrons et de onze

(1) *Office du travail, De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 26.

ouvriers; dans son Assemblée générale annuelle, il nomme un président, un vice-président et un secrétaire, dont les fonctions durent un an avec possibilité de réélection. Les débats ne sont soumis à aucune forme spéciale, les délibérations ont lieu sans cérémonie, chacun exposant ses vues et discutant celles de ses adversaires en toute liberté. Le Conseil s'assemble une fois tous les quatre mois ou plus souvent s'il est nécessaire. Il n'a pas, d'ailleurs, à s'occuper de toutes les contestations qui s'élèvent. Tout conflit doit être porté d'abord devant les deux secrétaires, puis, si ceux-ci ne peuvent concilier les parties, devant un comité d'enquête composé de deux patrons et de deux ouvriers. C'est seulement en cas d'insuccès du comité d'enquête que l'affaire vient devant le Conseil, qui joue alors réellement le rôle d'arbitre. En fait, le comité d'enquête s'est trouvé être le rouage le plus important de l'institution, il est très rare qu'un conflit arrive jusqu'au Conseil lui-même. Patrons et ouvriers se connaissant mieux, ayant l'habitude de la discussion, finissent presque toujours par s'entendre, et le Conseil fait beaucoup plus de la conciliation que de l'arbitrage. Pour sanctionner les décisions du Conseil, M. Mundella ne fait point appel à la contrainte légale, la jugeant à juste titre déplacée en matière de conciliation. Il compte sur la contrainte morale que chaque patron, comme chaque ouvrier, subit de la part de ses confrères.

Mais, pour que cette sanction morale puisse se produire, il faut que les unions ouvrières soient fortement organisées, aient une grande autorité sur leurs adhérents. Loin de regarder les unions

comme les ennemis du patronat, M. Mundella voit en elles des alliés indispensables. Il souhaiterait même que tous les ouvriers en fissent partie, parce qu'il est plus facile de s'entendre avec les chefs d'une association qu'avec les ouvriers eux-mêmes, pris en groupe sans représentation. Il apprécie hautement le rôle joué par les chefs d'association et les délégués ouvriers dans l'œuvre de pacification industrielle. Il a trouvé en eux, il le dit lui-même, des collaborateurs intelligents et dévoués.

« Les hommes que les manufacturiers détes-
« taient le plus furent ceux que les ouvriers choi-
« sirent pour les envoyer au Conseil. Nous trou-
« vâmes, cependant, en eux des hommes pleins de
« droiture. Ce sont, en général, les ouvriers les
« plus intelligents, et nous avons reconnu qu'ils
« étaient parfois débordés par la masse qu'ils
« avaient derrière eux. Souvent leurs commet-
« tants insistaient pour leur faire faire des choses
« qu'ils jugeaient contraires au bon sens et ils ont
« su résister. Ils ont été les plus fortes barrières
« que nous ayons pu opposer à la foule igno-
« rante » (1).

Le conseil de Nottingham a longtemps fonctionné avec un plein succès. A la période troublée du commencement du siècle avait succédé une ère de paix si profonde, la conciliation était si bien entrée dans les mœurs, que le vice-président écrivait en 1876 à M. Crompton : « Nous avons beau-
« coup de contestations, mais nous les apaisons
« facilement. J'en ai arrangé deux cette semaine

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 33-34.

« à la complète satisfaction des ouvriers et des
« patrons. J'en ai une autre pour demain et je ne
« doute pas que, lorsque j'aurai vu les parties, le
« différend ne prenne fin sans recours au Conseil,
« ni même au comité » (1).

Il est à noter que le Conseil et le comité ne peuvent examiner les réclamations des ouvriers en grève, il faut rester à l'atelier. Cette disposition a été adoptée, comme nous le verrons plus loin, par de nombreux conseils similaires ; il est naturel, en effet, d'épuiser tous les moyens de conciliation avant de déclarer la guerre.

Le Conseil de Nottingham a disparu, il y a une dizaine d'années, à la suite d'un bouleversement produit dans l'industrie de la bonneterie par l'introduction de métiers mus à la vapeur.

Nous avons vu que le Conseil fondé par M. Mundella donnait la prédominance à la conciliation, ne prévoyant l'arbitrage que comme dernière ressource. Nous allons maintenant voir l'organisation d'un Conseil où, les rôles étant intervertis, l'arbitrage tient la première place. Nous voulons parler du Conseil établi par M. Kettle, à Wolverhampton.

Conseil de Wolverhampton

Il y avait à Wolverhampton, avant 1864, des grèves fréquentes dans l'industrie du bâtiment ; en 1863, une grève avait même duré dix-sept semaines et avait laissé dans les esprits un certain mécontentement, qui faisait craindre des troubles nouveaux pour l'année suivante. Pour conjurer

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 30.

l'orage, l'autorité municipale invita à une réunion publique les différentes corporations du bâtiment.

Les menuisiers et les charpentiers se rendirent à cet appel et consentirent à nommer six délégués chargés de se joindre aux six délégués que nommeraient les patrons. Cette commission mixte résolut, avant de commencer ses travaux, de nommer un président. Le nom de M. Kettle se trouva en tête de la liste de chaque partie et ce fut à lui qu'échut cette délicate fonction.

M. Kettle résolut de doter Wolverhampton d'un Conseil permanent d'arbitrage. Partant d'un principe tout différent de celui de M. Mundella, dont il ignorait, d'ailleurs, le Conseil fondé à Nottingham, il cherche le moyen de donner aux sentences arbitrales la valeur d'un contrat formel. Dans ce but, il ordonne d'afficher dans tous les ateliers le texte de la convention passée entre les représentants des patrons et ceux des ouvriers, et d'en remettre une copie à chaque travailleur. Il y a, dès lors, un contrat liant le patron et l'ouvrier et ayant force de loi. En cas de différend le Conseil doit être saisi.

Malheureusement, le but cherché ne pouvait guère être atteint; la force légalement obligatoire de la convention était annihilée par la faculté laissée à chaque partie de résilier à tout moment, moyennant l'observation d'un délai généralement très court. En fait, patrons et ouvriers conservaient leur entière liberté d'action. D'ailleurs, les conditions du travail variant sans cesse, l'état du marché ne restant le même que pour une courte durée, il faudra refondre continuellement ce code

du travail; les différends entre patrons et ouvriers se rapporteront beaucoup plus souvent à des prix à débattre, à des conventions à faire qu'à des salaires convenus, à des arrangements pris. Il faut compter, pour le respect des sentences arbitrales, bien plus sur la bonne foi et la loyauté des parties que sur les formalités leur donnant une valeur légale. La contrainte morale est seule efficace. Et là, M. Kettle, comme M. Mundella, constate l'heureuse influence des unions : elles seules sont capables de faire respecter les décisions rendues, et, il se plaît à le reconnaître, elles se sont toujours acquittées avec honneur de cette délicate mission.

Au début, on n'avait pas prévu dans la constitution du Conseil l'existence d'un comité de conciliation, et les treize membres du Conseil devaient se réunir pour chaque affaire. On s'aperçut vite de l'importance de cette lacune (l'arbitrage se prête peu au redressement rapide des griefs de peu d'importance) et en 1866, lors de la révision des statuts, on décida que pour les contestations de métier, ayant un caractère privé et n'affectant pas directement les intérêts généraux du métier, une tentative de conciliation précéderait l'arbitrage. A cet effet, patrons et ouvriers nomment chacun un arbitre et ces deux arbitres s'efforcent d'arranger le différend sans avoir recours à une procédure dans les formes. Il y avait là un véritable comité de conciliation, un peu rudimentaire sans doute (il n'était point permanent et sa composition pouvait changer avec chaque affaire), qui ne tarda pas à rendre plus de services que le Conseil lui-même. « Sur vingt questions à résoudre, dit M. Kettle, il

« y en a seize qui se terminent par un com-
« promis » (1).

Nous nous rapprochons ainsi des vues de M. Mundella. Il subsiste toutefois entre le Conseil de Nottingham et celui de Wolverhampton des différences profondes, leurs auteurs ayant pris comme point de départ deux idées différentes.

La conciliation est un remède préventif : elle a bien moins pour but d'apaiser les conflits que de les empêcher de naître. Elle détruit les ferments de discorde qui peuvent surgir, cherche à aplanir les difficultés à craindre, établit entre le capital et le travail une constante harmonie, évitant soigneusement tout froissement entr'eux.

Son domaine est général ; s'il est certains conflits qui ne se prêtent que difficilement à l'arbitrage, il n'en est point qui ne puissent être soumis à la conciliation. Il ne peut y avoir de motifs sérieux qui empêchent d'entrer en conversation, de chercher à s'entendre, à tomber d'accord.

Aussi la conciliation a-t-elle une utilité permanente, elle seule assure aux relations entre patrons et ouvriers la cordialité nécessaire.

L'arbitrage est un remède curatif : la maladie est déjà déclarée, un conflit est né, s'est affirmé d'une façon précise ; on demande à des experts de l'aplanir, soit par un compromis, soit par une décision catégorique.

Il ne s'applique qu'aux faits graves intéressant toute une catégorie d'ouvriers, aux questions industrielles les plus vastes, les plus générales. Les

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 32.

menus détails de la vie industrielle ne peuvent lui être soumis, et pourtant ils ont bien leur importance; ce sont souvent eux qui, en s'accumulant et s'envenimant avec le temps, font éclater la colère de l'ouvrier et amènent la désertion de l'atelier.

Il ne peut rendre que des services temporaires, il doit disparaître avec la cause qui l'a fait naître, ou bien il faudrait alors reconnaître qu'il y a opposition constante, conflit perpétuel entre le capital et le travail !

Enfin la conciliation, lorsqu'elle réussit, laisse ouvriers et patrons également satisfaits; il ne reste point après elle le dépit et même la rancune que dans tout procès on trouve chez le vaincu à l'égard du vainqueur et que l'on retrouvera aussi chez celui qui aura à souffrir de la décision arbitrale. Avec la conciliation, tout le monde est content, puisqu'on est tombé d'accord; avec l'arbitrage, rien de semblable, il y a sentence rendue, sentence à laquelle on se soumettra, sans doute, mais non sans amertume.

A tous ces points de vue, la conciliation est plus efficace que l'arbitrage; elle seule peut rapprocher complètement le maître du travailleur et nous amener à la paix industrielle. « Des deux systèmes, dit « M. Crampton, l'arbitrage est certainement le « plus ancien; mais plus s'améliorent les mœurs et « se développent les dispositions pacifiques, plus « la conciliation gagne du terrain et l'emporte « sur l'arbitrage, qui tend chaque jour à rentrer « dans son (1) rôle nécessaire, mais subordonné. »

Toutefois, la conciliation qui ne prévoirait pas

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 35.

l'arbitrage serait un système incomplet. L'arbitrage n'est qu'un pis-aller, mais il se peut que malgré les efforts de tous, la conciliation demeure impuissante ; il sera alors la suprême ressource pour résoudre pacifiquement le conflit, pour empêcher ce qu'on doit éviter à tout prix : la grève.

Les Conseils établis par MM. Mundella et Kettle eurent un retentissement considérable dans tous les centres industriels, et tous les Conseils que nous allons rencontrer dans les diverses branches de l'industrie anglaise s'en sont, comme nous allons d'ailleurs pouvoir nous en rendre compte, fortement inspirés.

Métallurgie

Il semble que dans les industries, comme la métallurgie et les mines, où la tâche de l'ouvrier est surtout matérielle, où la force physique a seule son emploi, il sera peu aisé de faire partager à l'ouvrier les idées de conciliation. Plus le niveau intellectuel de l'ouvrier est bas, plus il est difficile d'améliorer les relations avec son patron. Or, les pénibles travaux des mines et de la métallurgie sont peu faits pour développer l'intellect de ceux qui les exécutent. L'ouvrier ne trouvant que rarement l'occasion d'appliquer dans sa tâche ses facultés intellectuelles, ne tarde pas à les voir s'atrophier. Il est à craindre que tous les raisonnements viennent se heurter à un entêtement plein de défiance. Et pourtant, justement là, la conciliation a fait son œuvre bienfaisante, méritant le nom de « panacée », que lui avaient ironiquement donné ses détracteurs.

L'industrie du fer s'implanta à Middlesborough (Nord de l'Angleterre) un peu avant l'année 1860. Elle y prit en peu d'années un si grand développement, que la contrée devint l'une des plus importantes pour la production du fer. Des ouvriers accoururent de toute part, les uns abandonnant d'autres centres métallurgiques, les autres délaissant une autre profession dans l'espoir d'un salaire plus rémunérateur. Il se forma ainsi une population ouvrière sans cohésion. « Inconnus les uns aux autres aussi bien qu'à leurs patrons, ils n'avaient pour remplacer l'organisation régulière qui leur manquait aucun de ces liens qu'engendrent l'amitié, la commune origine, les bons services, la longue association, et dont l'influence salutaire améliore la conduite en même temps qu'elle exalte la dignité des hommes » (1).

Aussi, pendant une longue période, assistons-nous à une véritable anarchie industrielle, le patron abusant de l'ouvrier en temps de crise, l'ouvrier s'efforçant d'enlever au patron tout bénéfice durant les périodes où il y avait accroissement de la demande du fer. On rencontre « chez les ouvriers une défiance profondément enracinée, chez le patron un manque absolu d'intelligence et de bienveillance ». Telle est la situation jusqu'en 1869.

Au début de cette année, alors qu'une grève était imminente, quelques ouvriers eurent l'heureuse idée de s'aboucher avec les patrons pour établir un Conseil permanent sur le modèle de celui de

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 36.

Nottingham. Une conférence eut lieu et aboutit à la formation du Conseil.

Chaque usine envoie au Conseil deux délégués : un patron et un ouvrier, ce dernier nommé pour un an et rééligible. Les élections ont lieu à la fin de décembre chaque année, et l'entrée en fonction des mandataires date du 1^{er} janvier. On procède chaque année à la nomination d'un président, d'un vice-président (si le premier est un patron, le second doit être un ouvrier) et de deux secrétaires.

Un comité d'enquête fonctionne comme à Nottingham. Il est composé de cinq patrons et cinq ouvriers, auxquels sont adjoints de droit le président et le vice-président. Si le comité d'enquête échoue, l'affaire est portée devant le Conseil, et si le Conseil lui-même ne peut arriver à une solution, on nomme un arbitre qui rend la sentence. La procédure à suivre pour qu'une affaire vienne devant le Conseil est entourée de formalités fort heureuses qu'il convient d'exposer.

L'ouvrier qui veut introduire une demande doit tout d'abord exposer l'affaire au délégué ouvrier de l'établissement où il travaille; le délégué l'interroge, examine ses griefs, et s'il ne les trouve pas justifiés, le dissuade de poursuivre. On évite souvent ainsi des réclamations futiles ou sans fondement qui seraient une surcharge pour le Conseil.

Si, au contraire, « la plainte paraît fondée, le « plaignant et le représentant ouvrier en saisiront, « au moment convenable, le contremaître, le directeur ou le chef d'industrie. La plainte sera rédi-

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 38.

« gée d'après un formulaire qu'on pourra se procurer chez les secrétaires » (1). L'obligation de formuler les griefs d'après un modèle convenu empêche le plaignant de se laisser emporter par son ressentiment et d'employer des mots injurieux, inconvenants ou blessants pouvant rendre plus difficile la tâche de conciliation du comité d'enquête.

L'affaire vient alors devant le comité d'enquête et en cas d'insuccès de ce dernier le Conseil est saisi. Mais, pour que le Conseil examine l'affaire, il est nécessaire qu'il n'y ait eu ni grève, ni lock-out.

Le succès de ce Conseil dépassa toutes les espérances. De 1869, date de sa naissance, jusqu'à 1873, il fit monter par ses décisions le salaire des ouvriers de 8 schellings à 13 schellings trois deniers; les ouvriers ne pouvaient évidemment qu'accepter avec empressement les décisions du Conseil.

Mais les choses ne tardèrent pas à changer et la baisse fut aussi brusque que la hausse l'avait été elle-même. En dix-huit mois, les salaires tombèrent de 32 1/2 %; les réductions furent prononcées tantôt par le Conseil, tantôt par des arbitres. Les ouvriers exécutèrent loyalement les sentences.

En 1875, après arbitrage, ils consentirent à une nouvelle réduction qui constituait une baisse de 38 % sur les salaires de 1873. Il y eut bien certaines velléités d'insoumission, mais elles furent vite réprimées par les délégués ouvriers, qui montrèrent à leurs camarades de quel intérêt était le respect de leurs engagements. Ces faits ne sont-ils pas un éclatant démenti à ceux qui prétendent que la parole des ouvriers est chose vaine et dépourvue de sanction.

La crise qu'eut à subir la métallurgie en Angleterre de 1875 à 1879 ne put entraîner la dissolution du Conseil et dès le commencement de la reprise des affaires, « les maisons qui l'avaient quitté demandaient leur réadmission, donnant ainsi le témoignage le plus éclatant qu'on puisse invoquer en faveur de l'institution » (1).

Depuis 1879, la fixation des salaires a lieu au moyen d'une échelle mobile et certaines modifications ont été apportées au Conseil. Le Conseil ne s'occupe plus que des questions générales ; on a créé, pour liquider les différends n'intéressant qu'une seule usine, un Comité mixte composé de six patrons et de six ouvriers, qui se réunit toutes les fois qu'il en est besoin. Si le Comité est impuissant à régler l'affaire qui lui a été soumise, il la renvoie à l'examen de deux de ses membres, un patron et un ouvrier. Si ceux-ci ne peuvent non plus tomber d'accord, on a recours à un tiers-arbitre.

Le Conseil du Staffordshire Sud n'a pas eu une existence aussi prospère que celui du Nord de l'Angleterre.

Formé à l'origine par l'Association des maîtres de forges du Staffordshire et de l'Union des ouvriers métallurgistes, il fut dissous, puis reconstitué sur de nouvelles bases en 1876. La première tentative avait échoué, parce que le Conseil ne représentait que les adhérents aux deux Sociétés, c'est-à-dire à peine la moitié du nombre des intéressés.

Le nouveau Conseil se compose de douze patrons et de douze ouvriers. Un président est élu par le

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 41.

Conseil en dehors de l'industrie du fer; il préside les délibérations, mais ne peut prendre part à la discussion, si ce n'est pour demander les explications dont il peut avoir besoin. En cas de partage des voix, il entraîne le vote en se prononçant dans un sens ou dans l'autre. On précipite ainsi la solution des affaires et on évite les longueurs inhérentes d'un arbitrage, ainsi que « le mécontentement qui « pourrait se manifester chez l'une ou l'autre des « parties, si une question aussi importante que « celle des salaires devait dépendre du vote d'un « président patron ou ouvrier » (1). A côté du président-arbitre existent un président ordinaire et un vice-président, dont les fonctions ne sont pas nettement déterminées. De même le comité d'enquête n'est point nettement établi, il est seulement dit que « lorsqu'une difficulté surgira dans une usine, « elle sera d'abord soumise aux représentants de « cette usine; dans le cas où ceux-ci ne parviendront pas à la résoudre, ils *pourront* en « référer au président, au vice-président et aux « deux secrétaires; ceux-ci assembleront le Conseil s'ils le jugent convenable ».

En 1886, le Conseil a considérablement étendu son ressort, et il gouverne maintenant tout le district métallurgique entourant Birmingham. Il a pris le titre de « *Conseil des salaires du fer et de l'acier du Midland* ». Quarante-deux établissements y sont représentés directement. Il est regrettable que les statuts limitent à vingt-quatre le nombre des membres du Conseil; les patrons, qui

(1) Henry CROMPTON, p. 60.

ne peuvent être membres effectifs, ne sont pas suffisamment en contact avec leur personnel.

En dépit de ce vice d'organisation, le Conseil a eu une influence pacificatrice. Depuis sa fondation jusqu'en 1892, on n'a eu qu'un seul refus de soumission à la décision du Conseil, et voici quelle était la même année la conclusion d'une déposition faite devant la commission royale du travail :

« L'expérience de vingt années a eu pour résultat de
« démontrer què les Conseils de salaires, tels
« qu'ils existent dans les districts métallurgiques
« du Midland et du Nord de l'Angleterre, pro-
« curent les moyens les plus satisfaisants, et en
« réalité les seuls possibles, pour régler équitable-
« ment et paisiblement les inévitables fluctuations
« des salaires. Le Conseil a été, en outre, un *pro-
« cédé d'éducation* pour les deux parties. Il a obligé,
« d'une part, les patrons à mettre moins d'arbi-
« traire dans leurs décisions et, d'autre part, les
« ouvriers à se montrer plus raisonnables dans
« leurs demandes et plus disposés à suivre les avis
« de leurs chefs. Il a *écarté la crainte* des grèves et
« des lock-outs, et donné plus de confiance aux
« patrons pour les grandes entreprises » (1).

Nous nous bornerons, en ce qui concerne la métallurgie, à l'étude que nous venons de faire des Conseils du Nord et du Midland. L'énumération de tous les organes de conciliation qui sont nés en cette branche de l'industrie serait trop longue et fastidieuse. Notons seulement que l'association des travailleurs du fer et de l'acier a puissamment

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 58.

aidé à leur vulgarisation. Partout où elle exerce son action, et il n'y a pas un centre métallurgique important qui y soit soustrait, on rencontre la pratique de la conciliation et de l'arbitrage. D'après ses statuts, l'association ne reconnaît même et ne veut soutenir aucune grève qui n'ait été précédée d'une tentative d'arbitrage. Les associations ouvrières servent parfois, nous le voyons, à autre chose qu'à fomenter les grèves.

Mines

Depuis fort longtemps, la conciliation et l'arbitrage sont d'un usage courant dans l'industrie extractive. Les associations y sont très florissantes (dans le Durham, pour ne citer qu'un exemple, l'association patronale comprend 48 compagnies possédant 149 houillères; l'association des ouvriers mineurs compte près de 50.000 adhérents) et c'est sous leurs auspices qu'ont été créées les institutions de conciliation et d'arbitrage. Nous prendrons comme type le Conseil du comté de Durham et en examinerons en détail le fonctionnement; nous nous contenterons ensuite, en ce qui concerne les Conseils des autres centres miniers, d'indiquer les points qui les différencient de notre Conseil-type.

Dans le comté de Durham fonctionne depuis 1872 un Conseil de conciliation et d'arbitrage; la procédure qui y est suivie varie suivant qu'il s'agit de questions d'intérêt général ou de mesures locales n'intéressant que quelques houillères.

S'agit-il des premières, du taux des salaires par exemple, les associations patronales et ouvrières nomment des délégués formant un comité spécial

(la délégation ouvrière comprend des mineurs, des machinistes, des mécaniciens, des fabricants de coke). Le comité se nomme un président, généralement le président du comité patronal; si l'entente ne peut se faire, on nomme un arbitre dont les décisions sont toujours acceptées.

S'il s'agit de questions d'intérêt local, le différend est porté devant un comité mixte composé de six représentants des patrons et de six représentants des ouvriers.

Il y a un comité pour les mineurs, un pour les mécaniciens, un pour les machinistes et un pour les fabricants de coke; les membres patrons sont les mêmes dans les quatre comités; un juge de la cour du comté préside le comité avec voix prépondérante

Le comité des mineurs est évidemment celui qui a à liquider le plus d'affaires; ainsi, en une seule année, en 1890, sur 1,019 affaires soumises au comité mixte, 552 ont été introduites par l'association des mineurs. D'après les statuts, toute affaire devra être liquidée au plus tard dans les six semaines; en fait, vu le grand nombre de litiges, le délai est parfois beaucoup plus long et atteint parfois même six mois. Il arrive alors que les ouvriers s'impatientent et se mettent en grève, grèves qui d'ailleurs ne durent que quelques jours. Il faudrait, pour éviter ces lenteurs si préjudiciables au succès de la conciliation, diviser le district en plusieurs cantons ou rendre plus fréquentes les réunions du comité mixte des mineurs. Comme les ouvriers et les patrons eux-mêmes se sont parfois refusés à exécuter les sentences du comité mixte, il a été

décidé que les comités n'examineraient aucune plainte des récalcitrants jusqu'à ce qu'ils se fussent soumis à la sentence précédemment rendue.

Dans le Northumberland, on rencontre la même organisation que pour le comté de Durham ; il faut noter toutefois qu'une grande partie des contestations d'intérêt local y est réglée à la mine elle-même ; le comité mixte reçoit seulement communication des transactions intervenues.

Dans le Cleveland, le comité mixte a eu un succès tout particulier, sa compétence est illimitée, « elle s'étend à tout ce qui est susceptible de troubler la bonne harmonie qui existe entre le Capital et le Travail ». On donne aux travaux du comité une grande publicité, des exemplaires des procès-verbaux de chaque séance sont remis à tous les délégués.

Dans le Pays de Galles Sud et le Monmouthshire fonctionne le système de l'échelle mobile ; un comité mixte composé de 11 patrons et 11 ouvriers a été créé pour en assurer l'exécution et régler les différends généraux et locaux de la région. Il se réunit tous les mois, mais il lui arrive souvent de confier la solution d'une affaire à deux de ses membres, et comme les Statuts ne prévoient pas la nomination d'un tiers-arbitre, le défaut d'accord de ces deux experts entraîne fatalement la grève.

Dans le Staffordshire Sud, à côté d'une échelle mobile fonctionne un Conseil des Salaires composé de 12 patrons et 12 ouvriers, chargé de régler les différends généraux ou locaux. Il y a un sous-comité pour régler les affaires peu importantes.

Dans le Cumberland a été créé un Conseil *per-*

manent de conciliation et d'arbitrage composé de 12 patrons et 12 ouvriers nommés pour un an. Dans sa première réunion chaque année, il nomme son bureau, composé d'un président, un vice-président et deux secrétaires, ainsi qu'un arbitre permanent.

Les questions d'augmentation ou de diminution des salaires sont seules réservées au Conseil au complet, un sous-comité a le pouvoir de régler toutes les autres affaires.

En 1893, à la suite d'une grève qui compta jusqu'à 300,000 adhérents, fut fondé le *Conseil de Conciliation de l'Industrie houillère de la Grande-Bretagne*. Ce Conseil est composé de quatorze représentants des patrons et de quatorze représentants des ouvriers. Le président est choisi en dehors des membres du Conseil, et si ceux-ci ne peuvent s'entendre pour ce choix, il est nommé par le président de la Chambre des Communes; il a voix prépondérante. Le Conseil fixe les salaires pour des durées à déterminer.

Toute question doit d'abord être l'objet d'une tentative de conciliation de la part du Conseil; les parties doivent s'efforcer de s'entendre à l'amiable.

Si les efforts échouent, l'affaire est renvoyée à une date ultérieure, qui ne peut excéder 21 jours; à la nouvelle séance, l'arbitre sera convoqué, et son vote donnera une solution définitive si les parties n'ont encore pu arriver à s'entendre.

En dehors de ces institutions que nous venons de rencontrer dans l'industrie minière, nous pourrions citer de nombreux cas d'arbitrage accidentel. Partout, la raison et le calme ont pris la place de la force et les relations de patrons à ouvriers se sont améliorées.

Il est à remarquer que la sympathie des ouvriers va beaucoup plus à la conciliation qu'à l'arbitrage. L'arbitrage a presque toujours, en effet, abouti à des réductions de salaires; le patron, connaissant l'état du marché, accorde de bon gré l'augmentation qu'il sait devoir lui être imposée par sentence arbitrale; l'ouvrier, au contraire, manquant de certains éléments d'appréciation, n'accepte jamais volontairement une diminution de salaires. Il est, d'ailleurs, d'autres causes à cette défiance de l'ouvrier vis-à-vis de l'arbitrage.

L'arbitrage demande des investigations longues et compliquées, de la valeur desquelles l'ouvrier ne se rend pas bien compte et, ne comprenant pas bien les motifs sur lesquels s'appuie la sentence, il arrive à douter de l'équité de celle-ci.

De plus, il arrive souvent que le tiers-arbitre est une personne étrangère à la profession, n'ayant pas une éducation technique suffisante, et la sentence peut parfois laisser à désirer.

Aussi, M. Toyn, président de l'Association des Mineurs de Cleveland, déposait-il en ces termes devant la Commission royale du Travail : « Je crois
« que le meilleur moyen de régler les salaires est
« la conciliation, mais elle exige que les deux
« parties soient bien organisées. Ce procédé est
« préférable à tout autre, parce qu'il établit des
« relations cordiales et durables avec les patrons.
« Il ne laisse ni mauvais sentiment, ni amertume.
« Avec la conciliation, on a des hommes ayant des
« connaissances pratiques de chaque côté, ce qui
« n'arrive pas toujours avec un tiers-arbitre. Je
« connais plusieurs différends que nous ne sommes

« pas arrivés à régler entre nous : ils ont été sou-
« mis à un tiers-arbitre, et celui-ci nous a fait des
« conditions pires que celles que nous aurions pu
« obtenir par nous-mêmes(1) ». Il ajoutait d'ailleurs :
« Mais pour les questions générales, si la conci-
« liation a échoué, je crois qu'il faut recourir à
« l'arbitrage plutôt que de faire grève ».

Partout où il y a une grande agglomération d'ouvriers, et où les ouvriers font partie d'une association puissante, nous avons vu prospérer les institutions de conciliation et d'arbitrage. Il est malheureusement des industries où ces deux circonstances si nécessaires ne se rencontrent point, où les ouvriers sont dispersés, éparpillés et, manquant de discipline, ne subissent que fort peu l'ascendant moral de leur association. Il en est ainsi dans l'industrie du bâtiment, où même, d'après M. Crompton, il existe toute une catégorie d'ouvriers, celle des maçons, absolument hostile à l'idée de conciliation et partisane de la grève toujours et quand même. Aussi, ne rencontrerons-nous dans cette industrie que fort peu de Conseils de conciliation et d'arbitrage. Il en existe toutefois à Coventry, Worcester, Walsall, Birmingham, tous calqués sur l'institution fondée par M. Kessler à Nolverhampton.

Il n'est d'ailleurs guère d'industries où on ne voie fonctionner des organes de conciliation ; il en existe dans l'industrie de la chaussure, la céramique, les produits chimiques, etc. L'arbitrage a même servi à régler des conflits non plus entre patrons et ou-

(1) *Office du travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 71.

vriers, mais entre ouvriers de profession similaire, nés à propos de la démarcation à faire entre les travaux de leur profession respective. Ces conflits, qui nous reportent au temps des corporations, n'ont pas été les moins graves, et la décision de l'arbitre n'y a pas toujours été respectée. Il en a été ainsi notamment en 1890, lors d'un conflit entre les charpentiers et les menuisiers dans les chantiers de construction de navires de Newcastle-on-Tyne; la décision de l'arbitre, M. Burt, ne fut pas respectée et il s'ensuivit une grève de trois mois.

Ces différends entre corporations ouvrières, ainsi que le refus de se soumettre à une décision arbitrale, ont été officiellement blâmés par le Congrès des Trade-Unions en 1890. « Si un tiers-arbitre a
« été nommé d'un commun accord, sa décision doit
« être acceptée par les parties. L'opinion ferme du
« Congrès est qu'aucune organisation ouvrière
« n'est dans son droit en refusant de se soumettre
« à la décision du tiers-arbitre et en répudiant ses
« engagements » (1).

Le Congrès émettait, en outre, le vœu suivant, déjà formulé l'année précédente: « Le Congrès est
« d'avis que la formation des Conseils mixtes, com-
« posés de patrons et d'ouvriers en nombre égal,
« est hautement à désirer pour établir de meilleures
« relations entre-eux et pour assurer le règlement
« des importantes questions qui affectent les inté-
« rêts des deux parties.

« Il conseille donc fortement aux Conseils corpo-
« ratifs et à toutes les autres sociétés ouvrières de

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 103.

« porter cette question devant les Chambres de
« commerce et autres associations de patrons, en
« vue de constituer de tels Conseils (1) ».

Conseil de conciliation de Londres

La Chambre de commerce de Londres fut la première à répondre à cet appel. À la suite de la grande grève des docks de 1889, elle nomma une commission pour étudier la question de l'arbitrage et de la conciliation et, si besoin était, déposer un projet pour le meilleur règlement des conflits entre patrons et ouvriers. La commission s'entoura de tous les renseignements possibles et, à l'unanimité, conclut qu'il était désirable d'organiser quelque organe de conciliation. Elle s'assura de la sympathie tant des patrons que des ouvriers et déposa un projet qui aboutit à l'institution suivante :

Il est constitué un Conseil permanent sous le nom de *Conseil de conciliation de Londres*. Ce Conseil, à la différence de tous ceux que nous avons examinés ci-dessus, a pour objet de régler à l'amiable les conflits entre patrons et ouvriers, non plus dans une seule industrie, mais dans toutes les industries de la capitale. Il se compose de douze membres élus par la Chambre de commerce, auxquels sont adjoints quelques membres d'office en raison de leur situation, de douze ouvriers et de représentants des comités corporatifs, que nous étudierons ci-dessous. Voici comment furent élus les douze membres ouvriers. On répartit tous les métiers en douze groupes, chaque groupe devant nommer un

(1) Id.

délégué. Dans chaque groupe, l'élection eut lieu à deux degrés : les Unions procédèrent d'abord à l'élection d'un nombre de délégués proportionnel à celui de leurs membres, puis ces délégués choisirent à leur tour le représentant du groupe au Conseil. Ce mode d'élection avait le défaut d'exclure du vote les ouvriers non affiliés d'une Union, et, en conséquence, les ouvriers se trouvaient ne représenter qu'une partie de leurs camarades.

Le Conseil doit chercher les moyens « de régler à l'amiable les conflits du travail et de prévenir d'une manière générale les grèves et les lock-outs (1). » A sa base, sont institués dans chaque corps de métier des comités corporatifs de conciliation composés de patrons et d'ouvriers élus en nombre égal. Chaque comité est affilié à la Chambre de commerce, dont il reçoit en quelque sorte l'investiture. Tout comité appartenant à un groupement corporatif de plus de 1.000 membres envoie au Conseil deux délégués, un patron et un ouvrier. Les comités qui représenteraient un groupement corporatif comptant moins de mille membres peuvent s'assembler à deux ou en plus grand nombre pour élire leurs représentants au Conseil central. Voici maintenant quelle est la procédure : lorsque le comité corporatif a échoué dans sa mission conciliatrice, le Conseil de Londres invite les parties à une conférence contradictoire sur le sujet du litige dans les locaux de la Chambre de commerce. Si les parties n'arrivent pas à un accord, « elles seront invitées à exposer leur affaire devant le Conseil

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 188.

pour en recevoir avis, médiation ou assistance. Si elles le préfèrent, le Conseil les assistera dans le choix d'arbitres auxquels finalement l'affaire serait soumise pour en décider. » Le Conseil ne se constitue en corps d'arbitres que sur la demande écrite des parties.

Le Conseil de conciliation de Londres, qui a servi de modèle à de nombreux organes similaires, n'a pas eu tout le succès qu'en attendaient ses fondateurs; bien rares sont les conflits qui lui sont soumis, peu nombreux les cas où il peut les résoudre. Son insuccès vient sans doute de ce que, composé d'éléments empruntés à toutes les industries, il ne peut avoir un grand crédit près de chacune en particulier. Pourquoi les intéressés iraient-ils chercher la conciliation près d'une assemblée dont la majeure partie ne possède point de connaissances techniques suffisantes pour leur inspirer confiance ?

Toutes les institutions de conciliation que nous venons de parcourir (et avec le Conseil de Londres nous en avons clos la nomenclature) ont été le fruit de l'initiative privée. Ce sont les intéressés eux-mêmes qui, spontanément, dans un mutuel besoin de rapprochement, ont créé ces organes. Il nous reste à examiner le rôle du législateur; il a, d'ailleurs, été bien effacé et nous n'aurons que peu de mots à en dire.

Législation anglaise

On fait généralement remonter la législation anglaise sur l'arbitrage à l'an 1824. Le 21 juin de cette année, une loi autorisait, en cas de conflits entre patrons et ouvriers, les intéressés à choisir

leurs juges sur une liste d'arbitres pris en nombre égal parmi leurs collègues et dressée par le juge de paix. Chaque partie choisissait un arbitre; si les deux arbitres tombaient d'accord, le juge de paix n'avait plus qu'à confirmer la sentence; s'ils ne pouvaient arriver à s'entendre, le juge entendait leur rapport et rendait son jugement. Mais il ne s'agissait là que de conflits individuels nés à l'occasion de l'exécution ou de l'interprétation d'un contrat de travail, non de l'établissement de nouveaux contrats, de la fixation de nouvelles conditions du travail.

Une loi de 1867, connue sous le nom d'« Acte de lord St-Léonard », vint reconnaître et autoriser les Conseils permanents de conciliation en créant les Conseils équitables de conciliation. Cette loi, qui conservait d'ailleurs la procédure anciennement en vigueur, exigeait de telles formalités (il fallait, pour être électeur, exercer le métier depuis sept ans et acquitter un droit d'inscription), la compétence accordée aux Conseils était si restreinte (ils ne pouvaient fixer le salaire pour l'avenir), qu'elle resta lettre morte; pas un seul Conseil ne se forma conformément à ses dispositions.

Le 6 août 1872, une loi vint autoriser les *Cours permanentes d'arbitrage* à fixer les salaires pour l'avenir et organiser une sanction des décisions prises par elles. Lorsqu'une convention est passée entre patron et ouvriers, une copie en est remise à l'ouvrier qui a 48 heures pour la désavouer. Passé ce délai, la sentence arbitrale se transforme ainsi en contrat individuel ayant force de loi. Cette nouvelle mesure législative n'eut pas grand succès ;

les contrats à court terme sont, nous l'avons vu, peu susceptibles de recevoir une sanction légale ; il ne peut y avoir pour protéger contre les violations d'engagement que des moyens moraux.

Toutes ces lois ont été abrogées par la loi du 7 août 1896 portant le nom de loi sur la conciliation. Cette loi, due à l'initiative de M. Mundella, donne au board of trade, en matière de conciliation et d'arbitrage, des attributions multiples.

1^o Tout d'abord, le board est chargé de tenir un registre de toutes les institutions de conciliation ou d'arbitrage. L'enregistrement n'étant pas, d'ailleurs, obligatoire, ce sont les intéressés eux-mêmes qui en font la demande, en y joignant un exemplaire de leurs statuts et tous documents que le board jugera utile.

2^o Le board a une mission conciliatrice très étendue et pour l'exercice de laquelle il jouit de la plus complète indépendance en même temps que de pouvoirs très variés. Il a tout d'abord un droit d'initiative pour l'exercice duquel il suffit qu'il y ait menace de conflit. « Si un différend existe ou est appréhendé », dit l'article 2, il peut exercer, « s'il le croit utile », tout ou partie des pouvoirs suivants :

(a) Rechercher les causes et circonstances du litige ;

(b) Procurer par toutes les voies amiables une entrevue entre les parties adverses ou leurs représentants, sous la présidence d'une personne choisie par elles d'un commun accord, ou encore par le board ou par toute autre personne ou corps pour aplanir les différends ;

(c) A la demande des patrons et des ouvriers inté-

ressés et après avoir pris connaissance de la situation et des éléments de conciliation, il peut désigner une ou plusieurs personnes pour agir comme conciliateurs ;

(d) Nommer un arbitre à la demande des parties (Art. 2) (1).

Toute personne qui aura eu à remplir une mission conciliatrice, adressera un rapport au board, qui doit également recevoir copie de toute convention passée entre les parties.

3° Le board est chargé de provoquer la naissance d'organes de conciliation dans les milieux industriels où il n'en existe pas. Dans ce but, il peut nommer une ou plusieurs personnes chargées de faire une enquête sur la situation, de s'aboucher avec les patrons et les ouvriers, et, « si le board le croit utile » (Art. 4), avec les autorités locales pour s'entendre sur le moyen de créer un Conseil.

4° Enfin, le board of trade doit faire de temps en temps au Parlement des rapports sur l'exécution de cette loi.

Aujourd'hui, si la grève n'a pas complètement disparu d'Angleterre, on peut dire du moins qu'elle y est devenue de plus en plus rare. Plus conscients de leurs droit, plus respectueux de leurs devoirs, les patrons et les ouvriers ont introduit dans leurs relations une grande dignité. Et ces heureux résultats ont été produits par les seuls efforts des intéressés joints au libre exercice du droit d'association. Le rôle de l'Etat a été volontairement effacé.

Nous allons maintenant étudier un pays où

(1) *Annuaire de Législation comparée*, 1896.

l'initiative privée a donné peu de fruits, mais où, contrairement à ce qui s'est passé pour l'Angleterre, nous rencontrerons souvent l'intervention du législateur : nous voulons parler des Etats-Unis.

§ 2. — *Etats-Unis d'Amérique*

L'ouvrier américain se fait remarquer par la facilité avec laquelle il se déplace et au besoin change de situation. Les métiers où un long apprentissage est nécessaire étant peu nombreux, il embrasse aussi bien telle ou telle carrière que telle autre, courant à celle qui, suivant l'expression nationale, « paye » le mieux. Ce manque de stabilité de la population ouvrière était accru, jusqu'à ces dernières années, par le désir ancré chez tout Américain de devenir *gentleman-farmer* ; nombreux étaient les ouvriers qui regardaient leur métier comme un moyen d'acheter au gouvernement un lot de terres dans le Far-West.

Nullement attaché au sol natal, indifférent à tel travail plutôt qu'à tel autre, ne guidant ses préférences que d'après la rémunération offerte, on comprend qu'il ne puisse être question entre lui et le patron de relations de sympathie. D'un côté comme de l'autre, on fait une *affaire* laissant avec mépris au vieux monde, tombé dans la névrose, les questions de sentiment.

On comprend qu'avec une pareille conception de la vie industrielle les relations des patrons et ouvriers ne soient pas empreintes d'une grande aménité. Aussi les grèves, les lock-outs, les boycottages sont-ils des événements journaliers. Dans un

tel milieu, les idées de conciliation et d'arbitrage ne pouvaient que difficilement naître, encore plus difficilement entrer en pratique. Aussi y rencontrerons-nous beaucoup plus souvent des faits d'arbitrage que des Conseils permanents.

Les Associations ont, aux Etats-Unis comme partout, puissamment collaboré aux tentatives de pacification industrielle : quelques traits les distinguent des unions anglaises. Alors que les secondes ne comprenaient que des ouvriers d'une même industrie, il s'est formé aux Etats-Unis, à côté des trades-unions de métiers, des organisations qui tendent à englober tous les ouvriers, à quelque corps de métier qu'ils appartiennent, pour fonder l'intérêt particulier dans l'intérêt général. C'est ainsi que sont nés les fameux *knights of labour*, qui, après avoir longtemps formé une société secrète, comptaient en 1886 jusqu'à 730,000 adhérents. Aujourd'hui, tombés en discrédit, ils ont cédé la place à la Fédération américaine du travail.

Si les unions américaines sont très puissantes, elle sont loin d'avoir la sagesse des unions anglaises ; elles n'ont pas su bien souvent donner à leurs revendications une juste mesure, et le boycottage a été parfois dans leurs mains une arme mauvaise. Toutefois, en dépit de leurs imperfections, elles ont rendu de grands services et les patrons attachent un grand prix à leur existence, elles sont le garant de la promesse des ouvriers.

Ceci dit, il nous reste à mesurer le chemin parcouru aux Etats-Unis par les idées de pacification industrielle. Nous étudierons successivement :

1^o les résultats de l'initiative privée ; 2^o les fruits de l'intervention gouvernementale, et dans ces deux catégories nous choisirons seulement quelques types, une énumération complète étant parfaitement inutile.

Initiative privée

Dans le New-Jersey, il a été fondé à Paterson, en 1887, un comité d'arbitrage dû au concours de la Chambre de commerce et de l'assemblée de district des Chevaliers du travail. Ce Conseil n'est point fait pour régler les différends d'une industrie déterminée, mais bien ceux de toutes les industries qui n'exigent point de connaissances spéciales. Il préside à la constitution de Conseils d'arbitrage corporatifs pour les cas où la présence d'hommes du métier serait nécessaire. On rencontre dans son règlement quelques sages dispositions, comme la défense de toute grève ou lock-out pendant toute la durée de l'instance, la reconnaissance du droit pour le patron d'embaucher et de congédier ses ouvriers.

Dans le Connecticut, à Danbury, une convention a été passée en 1885 entre les associations patronales et les ouvriers de l'industrie de la chapellerie, une convention aux termes de laquelle « les contestations seraient d'abord examinées par un comité de vigilance émanant de l'Association des ouvriers, et dans le cas où sa décision ne serait pas acceptée par le patron intéressé, chacune des parties nommerait un arbitre pour régler la question ; en cas d'insuccès, ces deux premiers arbitres

en nommeraient un troisième en dehors du métier et sans relations avec lui, dont la décision serait définitive » (1). Ce système fonctionne avec un grand succès et les patrons, dans une brochure parue en 1891, se plurent à reconnaître ses heureux résultats. Il y avait malheureusement une clause que nous ne pouvons admettre et qu'il est permis de regretter : « Tous les ouvriers doivent adhérer aux unions existantes. » En fait, l'entente des associations patronales et ouvrières avait eu pour résultat d'assurer aux unions le monopole du travail dans le district de Danbury.

A New-York existe, dans la manufacture de cigares de MM. Straiton et Storm, un Conseil d'arbitrage auquel sont soumis tous les différends pouvant s'élever entre patrons et ouvriers. Voici, d'après les statuts, quels sont l'organisation et le fonctionnement de ce Conseil, fondé en 1879 et modifié en 1884.

Chaque année, le dernier lundi de juin, les ouvriers se réunissent pour élire quarante délégués répartis entre les enrouleurs, les empaqueteurs, les emballeurs et les cigariers. Les candidats ont dû être présentés une semaine avant l'élection. Pour être éligible, il faut avoir au moins six mois de présence dans la maison; pour être électeur, quatre semaines de présence suffisent. Huit jours après cette élection, les délégués se réunissent par catégorie et nomment les membres du Conseil : 3 cigariers, 2 enrouleurs, 1 empaqueteur, 1 emballleur. A ces sept membres ouvriers se joignent, pour

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 249.

compléter le Conseil, deux patrons et cinq contre-maitres. On procède alors à l'élection d'un président et d'un secrétaire.

Le Conseil, pour prendre une décision, doit être au complet ; si un membre ouvrier est absent, la délégation correspondante pourvoit immédiatement à son remplacement (les représentants des diverses catégories assistent aux réunions du Conseil). Si le Conseil ne peut arriver à fournir une majorité, chacun de ses membres, à l'exception du président, désigne une personne qui se joint au Conseil pour nommer un arbitre. L'arbitre est nommé à la majorité résultant du vote de ces 27 membres. Aussitôt l'élection terminée, les 13 membres supplémentaires se retirent. L'arbitre fait partie du Conseil jusqu'à la liquidation de l'affaire pour laquelle il a été nommé. Patrons et ouvriers (ces derniers si les deux tiers d'entre eux se prononcent pour la dissolution) peuvent amener la dissolution du Conseil en se prévenant mutuellement trois mois à l'avance.

Le Conseil a donné d'excellents résultats et les grèves, très fréquentes dans les autres manufactures de cigares, sont inconnues chez MM. Straiton et Storm.

Nous pourrions enregistrer beaucoup d'autres efforts dans la voie de la conciliation et de l'arbitrage, par exemple à Pittsburg dans la Pennsylvanie pour l'industrie minière, à Lynn dans le Massachusetts pour l'industrie de la chaussure. Notons que dans presque tous les centres miniers fonctionne le système de l'échelle mobile. Toutefois, il faut bien l'avouer, nous sommes loin des brillants

résultats obtenus en Angleterre par l'initiative privée. Voyons maintenant l'œuvre du législateur.

Intervention gouvernementale

Nous rencontrons le premier acte législatif sur l'arbitrage, dans l'État de Pennsylvanie, avec la loi du 26 avril 1883 sur les tribunaux volontaires. Cette loi tend à créer des Conseils permanents d'arbitrage.

Les juges des tribunaux ordinaires sont chargés d'autoriser la création de ces Conseils lorsque la demande leur en sera faite par cinquante ouvriers, ou cinq patrons occupant au moins dix ouvriers chacun, ou par les représentants d'un seul établissement occupant au moins soixante-quinze ouvriers. Les signataires de la pétition doivent, si ce sont des ouvriers, avoir un an au moins de résidence dans le district où doit être installé le Conseil, exercer la profession depuis deux ans, être citoyens des Etats-Unis; les patrons, outre cette dernière obligation, doivent exercer une industrie dans le district depuis au moins un an.

Les Conseils ont pour mission de trancher tant les conflits individuels que les conflits collectifs; leur compétence est générale. Ce sont de véritables tribunaux. Le président ou le tiers-arbitre, s'il a fallu en nommer un, « aura le pouvoir de faire prêter serment, d'envoyer les assignations aux témoins et tous les autres avis nécessaires aux enquêtes du tribunal ». Il suffit, pour donner à la sentence l'autorité d'un véritable jugement, de la faire homologuer dans les trente jours.

Cette loi n'eut pas le succès qu'en attendaient

ses auteurs, les chefs d'industrie s'étant montrés hostiles à son application

Le 10 février 1885 était votée, dans l'Etat de l'Ohio, une loi presque identique à celle que nous venons de voir en Pennsylvanie. Toutefois, innovation importante, elle autorisait les Conseils créés conformément à ses dispositions à examiner ou faire examiner par un comptable assermenté tous les livres et comptes appartenant aux parties et relatifs à la contestation. Successivement, l'Etat d'Iowa, le 6 mars de la même année, et le Kansas, le 11 février de l'année suivante, imitaient la législation de la Pennsylvanie.

Mais ce fut un message du président Cleveland, adressé le 22 avril 1886 au Congrès, qui vint mettre à l'ordre du jour la question de l'arbitrage et donner aux législations des différents États une impulsion nouvelle.

Dans ce message, après avoir constaté le mauvais état des relations entre patrons et ouvriers, le président Cleveland préconisait, comme remède, le recours à l'arbitrage volontaire. Il proposait, dans ce but, de créer une commission du travail composée de trois membres, formant un organe officiel, pour étudier et résoudre tous les différends survenus entre le travail et le capital. Cette commission ayant un caractère de permanence, ses membres gagneraient chaque jour en expérience, seraient plus à même de traiter toute question industrielle, deviendraient, pour ainsi dire, de véritables spécialistes. Les intéressés, entraînés par la sympathie publique, se tourneraient tout naturellement vers eux, soit pour soumettre leur

conflit à leurs décisions, soit, mieux encore, pour leur demander avis et conseils et éviter, souvent ainsi, des luttes et des malentendus.

Répondant à la voix du président Cleveland, l'Etat de Massachusetts fondait, le 2 juin de la même année, un Conseil officiel d'arbitrage.

Aux termes des statuts, modifiés par une loi du 14 mai 1887, le gouverneur de l'Etat doit nommer chaque année trois arbitres : l'un pris parmi les patrons ; un second parmi les ouvriers ; ces deux arbitres choisissent et présentent le troisième : s'ils restent pendant trente jours sans se mettre d'accord sur le choix de leur collègue, le gouverneur nomme le troisième arbitre. Les trois arbitres se nomment un président et un secrétaire.

Toutes les fois que le Conseil apprend qu'il y a menace de grève ou de lock-out dans un atelier de plus de vingt-cinq ouvriers, il devra se transporter sur les lieux, se mettre en communication avec les patrons et les ouvriers, s'efforcer de conclure un arrangement amiable, ou les engager à soumettre leur différend soit à un Conseil local d'arbitrage, soit au Conseil officiel, pourvu qu'il n'y ait, durant les opérations dudit Conseil, ni grève ni lock-out.

En cas d'insuccès dans ses efforts de conciliation, le Conseil pourra faire une enquête sur les causes du conflit, afin de déterminer sur qui doit peser la responsabilité et pour qui doit être le blâme. Le droit d'initiative pour le règlement des conflits a été donné au Conseil par la loi du 14 mai 1887. Sous l'empire de la loi de 1886, le Conseil devait attendre, en effet, qu'on lui adressât un recours par écrit signé soit du patron, soit de la majorité des

ouvriers. Toute décision du Conseil (elle doit être rendue dans les trois semaines du recours) est rendue publique; elle lie les parties pour un délai de six mois, à moins que celles-ci ne la rendent caduque par un préavis de soixante jours. Dans le cas où les parties soumettent leur différend à un Conseil local d'arbitrage, ce Conseil a les mêmes pouvoirs que le Conseil officiel, c'est-à-dire assigner des témoins, faire prêter serment, exiger la production des livres de compte.

Il s'en faut de beaucoup que le Conseil ait vu toujours son intervention ou sa décision toujours acceptée ou respectée. Tantôt les patrons, tantôt les ouvriers ont refusé de porter leur cause devant lui ou ont violé leurs engagements. Toutefois, les grèves n'ont, en fait, jamais été bien longues après l'intervention du Conseil; au bout de quelques jours, les parties ont fini par se rendre aux vœux et avis émis par le Conseil à la suite de ses enquêtes d'office. A plusieurs reprises, il a empêché les Unions de porter atteinte à la liberté individuelle, leur a fait abandonner des prétentions excessives. Il a, dit un rapport de 1887, attiré « l'attention sur « l'excellence des méthodes pacifiques comparées « aux procédés de lutte violente, et ainsi patrons et « ouvriers sont obligés de choisir plus soigneusement leurs positions, d'être plus raisonnables dans « leur demande et de se montrer plus disposés à se « rapprocher, à discuter ensemble et à se faire des « concessions mutuelles. »

Dans l'Etat de New-York, un Conseil officiel avait été créé par la loi du 18 mai 1886. Il n'était d'abord destiné qu'à servir de Tribunal d'appel pour les décisions des Conseils corporatifs d'arbitrage.

Le Conseil corporatif d'arbitrage se compose de cinq membres, ainsi nommés : Si les ouvriers intéressés sont membres titulaires d'une association professionnelle représentée par un ou plusieurs délégués dans un comité central, ce comité aura le droit de nommer deux de ces arbitres, le patron en désignera deux autres, et ces quatre premiers nommeront le cinquième, qui deviendra Président du Conseil. — Si les ouvriers font partie d'une association non représentée dans un comité central, ce sera à cette association de nommer les deux arbitres ouvriers. — S'ils ne font partie d'aucune association, ils seront convoqués pour élire les deux arbitres à la majorité.

Une fois formé, le Conseil demande l'investiture au juge du comté et lui fournit un exposé sommaire de l'affaire. Il peut alors, comme tout Tribunal, recevoir des dépositions, faire prêter serment, exiger la production des livres. Dans les dix jours qui suivent la clôture de l'audience, il doit rendre sa sentence et ses fonctions cessent aussitôt; il disparaît avec la solution de l'affaire qui l'a fait naître.

Le Conseil officiel se compose de trois membres : l'un appartenant au parti qui, lors des dernières élections, a donné la majorité au gouverneur de l'État; un second appartenant au parti ayant donné ensuite le plus de voix; le troisième choisi dans une association ouvrière.

Il avait tout d'abord été destiné à servir de Tribunal d'appel des Conseils corporatifs d'arbitrage. « On peut interjeter appel de la décision de tout Conseil local d'arbitrage dans les dix jours après qu'elle a été rendue et enregistrée. Le Conseil

officiel d'arbitrage sera chargé de recevoir et d'examiner les appels formés contre les décisions des conseils locaux ». (Art. 7) (1). En outre, le Conseil devait adresser à la législature un rapport annuel sur ses travaux, et formuler les réflexions et vœux qui « pourront lui paraître aptes à améliorer les relations entre les patrons et la masse des salariés, à apaiser les différends et à perfectionner le présent système de production ». (Art. 9) (2).

Une loi promulguée l'année suivante, le 10 mars 1887, vint étendre le cercle de ses attributions. Il pourra désormais être saisi directement des litiges en première instance, quand les deux parties lui en auront, par lettre, exprimé le désir, et si elles prennent l'engagement, également par écrit, d'exécuter la décision du Conseil et de ne faire aucune grève ni lock-out jusqu'à ce que cette décision soit rendue. De plus, il acquiert un droit d'initiative dans le règlement des conflits entre patrons et ouvriers : toutes les fois qu'une grève sera à craindre, le Conseil se transportera sur les lieux et s'abouchera avec les parties pour tenter un accord amiable. S'il le juge bon, il fera une enquête sur les causes du conflit. Enfin la durée de fonction des arbitres était portée de un an à trois ans.

Le Conseil ne semble pas avoir eu un grand succès; le nombre des affaires qui lui ont été soumises est très restreint, et dans les cas où il est intervenu, ses efforts ont rarement abouti. C'est que les comités officiels, comme ceux du Massachusetts et de

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 467.

(2) Id.

New-York, comme tous ceux, et ils sont nombreux, qui ont été créés sur leur modèle, renferment des vices qui les frappent d'impuissance.

Quelle que soit la valeur des arbitres officiels, ils ne peuvent avoir les connaissances techniques suffisantes pour inspirer confiance aux membres de chaque industrie. N'étant point du métier, ils ne pourront peut-être envisager la question sous son vrai jour et risqueront de ne satisfaire personne.

Par suite de leur manque de connaissances techniques, il faudra faire de longues recherches, la procédure traînera en longueur, le caractère des ouvriers s'aigriera, entraînant la proclamation de la grève, d'autant plus que l'ouvrier américain n'a point, comme l'ouvrier anglais, une longue pratique de l'arbitrage, et accepte avec peine de rester à l'ouvrage durant les opérations qui le précèdent.

Enfin, la grève n'est qu'une manifestation, un accident de ce mal social, qu'est l'antagonisme entre le capital et le travail ; avec les Conseils officiels, vous diminuerez peut-être le nombre des accidents, mais vous ne guérissez pas le mal lui-même. Ce n'est point, nous l'avons déjà dit et nous aurons à le répéter encore, sur l'arbitrage que nous devons compter pour tarir la source des grèves. C'est seulement en rapprochant l'ouvrier du patron, en le faisant entrer en un contact journalier et permanent avec lui, que nous pourrons faire entre eux renaître la confiance. Un tel résultat ne pourra être obtenu que par la conciliation telle qu'elle est pratiquée dans les Conseils permanents rencontrés en Angleterre.

Il est à remarquer, en ce qui concerne le Conseil

officiel de l'Etat de New-York, qu'une autre cause d'insuccès s'ajoutait à celles que nous avons énumérées plus haut : la population y est plus dense et moins stable qu'ailleurs, fortement cosmopolite, toutes circonstances rendant plus difficile la paix sociale.

Nombreux sont les Etats qui ont suivi l'exemple de New-York et du Massachusetts ; par exemple, pour ne citer que les plus récents : en 1889 le Michigan, en 1891 la Californie se dotent chacun d'un Conseil, le premier calqué sur celui de l'Etat de New-York, le second sur celui du Massachusetts. En 1895, le Connecticut établit un bureau de médiation et d'arbitrage, composé de trois personnes nommées par le gouverneur, d'accord avec le Sénat. Ce bureau doit, quand une grève éclate, se transporter sur les lieux du conflit, tenter un accommodement et, si les parties le demandent, se constituer en Tribunal d'arbitrage.

Dans les Etats où ne fonctionne pas un Conseil officiel, le commissaire du travail est, en général, investi d'attributions conciliatrices. C'est ainsi qu'au Colorado, une loi de 1887 enjoint au commissaire du travail de se rendre sur les lieux quand une grève éclate et que les parties l'appellent, et d'aviser aux moyens de conciliation. Il en est de même, depuis 1890, dans le North-Dakota.

Dans le Missouri, le commissaire du travail peut même, depuis 1889, s'il n'arrive pas à arranger l'affaire, « instituer un bureau d'arbitrage composé de deux patrons et deux ouvriers du métier non engagés dans le différend et présidé par lui-même.

Le bureau prononce, mais le verdict ne lie pas les parties » (1).

Il nous reste, pour compléter cet aperçu sur la législation des Etats-Unis en matière de conciliation et d'arbitrage, à parler de la loi fédérale promulguée, le 1^{er} juin 1898, sous le nom de « loi d'arbitrage national ».

Cette loi envisage une des faces de cette question fort à l'ordre du jour : la grève des ouvriers employés à un service ayant un caractère d'intérêt général. Elle a trait aux conflits pouvant s'élever entre des compagnies assurant le transport des marchandises ou des voyageurs entre deux Etats ou plus, et les employés au service de la traction.

Toutes les fois qu'un conflit s'élève au sujet soit du salaire, soit des heures de travail, soit des conditions d'engagement, interrompant sérieusement ou menaçant d'interrompre les affaires de la compagnie, le président de la commission interfédérale du commerce, assisté du commissaire du travail, doit intervenir sur la demande de l'une des parties. Si après avoir fait tous les efforts possibles pour résoudre le différend à l'amiable il n'a pu y parvenir, il s'efforcera de faire accepter l'arbitrage tel qu'il est réglé par la loi.

Si les parties y consentent, il est formé un Conseil d'arbitrage composé de trois personnes : un membre désigné par le patron, un autre par l'association ouvrière à laquelle appartiennent les ouvriers directement intéressés, ou, « s'ils appartiennent à plusieurs associations, par celle qui représente particulièrement des employés du

(1) *Economiste Français*. 1897. 1^{re} partie, p. 134.

même grade, de même catégorie et occupés à des travaux de même nature » (1). Si la majorité des ouvriers n'appartient à aucune association ouvrière, ils élisent un comité qui aura le droit à son tour de désigner l'arbitre.

Les deux membres ainsi choisis nomment le troisième dans le cas où, dans le délai de cinq jours, ils n'auraient pu arriver à s'entendre sur ce choix ; la désignation sera faite par le président de la commission internationale du commerce, assisté du commissaire du travail.

Si l'arbitrage n'est pas obligatoire, la loi prend toutes les précautions pour que, l'arbitrage accepté, la sentence soit exécutée ; dans ce but, elle revêt le consentement à l'arbitrage d'un caractère de contrat obligatoire.

Le consentement à l'arbitrage est dressé par écrit, signé des deux parties et il y est stipulé :

1° Que le Conseil devra commencer son enquête dans les dix jours et rendre la sentence dans les trente jours qui suivent la nomination du troisième arbitre.

2° Pendant la durée de la procédure, les choses resteront comme avant le litige.

3° La sentence du Conseil pourra être prononcée à la majorité ; elle sera définitive et obligatoire pour les parties, « sauf appel à la Cour de circuit, quant à l'interprétation de la loi seulement. »

4° « Les parties exécuteront la sentence de bonne foi et seront obligés en équité, autant qu'il est permis à un Tribunal d'équité, d'obliger les parties en cause » (2).

(1) *Musée social*. N° septembre 1901,

(2) *Musée social*. Septembre 1901.

5° Les employés mécontents de la sentence ne pourront quitter leur patron que trois mois, à compter de la date de la sentence et après lui avoir notifié par écrit leur intention trente jours à l'avance. Les mêmes obligations s'imposent aux patrons qui voudraient renvoyer leurs ouvriers.

6° Enfin, la sentence est valable pour un an, pendant lequel il ne saurait y avoir un nouvel arbitrage, à propos du même objet, entre le même patron et la même catégorie d'ouvriers.

Le consentement à l'arbitrage prend bien ainsi le caractère d'une véritable convention, par laquelle les parties s'engagent à respecter toutes les stipulations ci-dessus énoncées.

§ 3. — *Belgique.*

En Belgique, nous ne rencontrons que deux efforts en faveur de la pacification industrielle: l'un, dû à l'initiative privée, a eu pour résultat l'établissement des Conseils de Mariemont et Bascoup; l'autre, d'origine gouvernementale, a abouti à la loi du 16 août 1887 sur les Conseils de l'Industrie et du Travail.

Initiative privée

C'est aux efforts incessants de M. Julien Weiler, un des vulgarisateurs des idées de conciliation et d'arbitrage, que sont dus les Conseils de Mariemont et Bascoup. Voici, d'après leur fondateur lui-même, quelle en a été la genèse.

En 1875-1876, une grève assez longue ayant eu lieu sans que les causes en pussent être clairement définies, M. Julien Weiler, ingénieur du maté-

riel, fut amené à étudier les institutions destinées, en Angleterre, à assurer la paix industrielle. Un livre de M. Henry Crompton, paru à la fin de l'année 1876, sous le titre d'*Industrial Conciliation*, fit surtout sur son esprit une grande impression (il devait même, quelques années plus tard, en donner une traduction). Il résolut de tenter immédiatement une application des idées anglaises et organisa, dans une partie de son service, les ateliers de construction, ce qu'il a appelé lui-même les *Chambres d'explication*.

A intervalle périodique, des réunions furent organisées entre ouvriers et employés pour examiner en commun tous les incidents qui se seraient produits dans le service. Chaque profession avait son comité composé de six ouvriers et six employés, les employés pouvant faire partie de plusieurs comités. De plus, chaque groupe envoyait son délégué à un comité central pour traiter les questions les plus générales. Chaque réunion est présidée par le patron ou par un délégué du patron ayant le pouvoir de prendre une décision sans lui en référer, sauf dans les cas d'une gravité exceptionnelle. On y examine tous les incidents qui ont pu se produire durant la dernière période dans la marche du travail et chaque personne assistant à la réunion peut y prendre la parole. Ainsi, le patron est au courant des moindres désirs de ses ouvriers, et les ouvriers eux-mêmes voient plus nettement les intentions de leur chef. Il ne saurait donc y avoir de malentendu. Les débuts furent difficiles, les ouvriers étaient pleins de défiance, les employés d'incrédulité. Mais, peu à peu les

réunions devinrent plus intimes et les ouvriers, se sentant mieux à l'aise, « commencèrent à se déboutonner ». Alors, M. Weiler apprit avec surprise l'existence d'une foule de griefs qu'il ne soupçonnait même pas, les agents subalternes ayant omis de transmettre les réclamations, et qui, éternisés, causaient parmi les ouvriers une sourde irritation. Deux ans à peine s'étaient écoulés depuis le fonctionnement de ces chambres d'explication, que les travaux prenaient une marche paisible sans réclamation. En 1880, le système fut appliqué à une autre partie du service (les chauffeurs et mécaniciens) avec un plein succès; les ouvriers reconnaissent peu à peu, dit M. Julien Weiler, « la fausseté de cette idée, si enracinée chez eux, que nous ne cherchons que leur dommage parce que c'est notre profit ». Peu à peu, M. Weiler à étendu l'application de ce système, et depuis 1889 la division de l'exploitation est dotée de chambres d'explication. Depuis 1888, les charbonnages de Mariemont et Bascoup ont chacun un Conseil de conciliation. Voici, d'après les statuts, quels en sont la composition et le fonctionnement.

Le Conseil comprend douze membres: six représentants de l'administration des charbonnages, six représentants des ouvriers. Les membres du Conseil sont nommés pour deux ans, mais renouvelés chaque année par moitié, les membres sortants sont rééligibles. L'élection des représentants des ouvriers se fait à deux degrés. Ils sont nommés par un corps électoral de 36 délégués répartis entre six groupes, chaque groupe nommant un nombre de délégués proportionné à son importance. Pour être

électeur, il faut avoir 21 ans et être depuis six mois au charbonnage ; pour être éligible, il faut avoir 30 ans et être depuis cinq ans au charbonnage. Chaque année, à sa première réunion, le Conseil élit pour un an, avec faculté de réélection, un président, un vice-président et deux secrétaires.

Le Conseil a pour mission de délibérer sur les intérêts communs de l'administration des charbonnages et des ouvriers, de prévenir et au besoin d'aplanir les différends qui peuvent naître entre eux. Il ne peut délibérer que si les deux tiers au moins de ses membres sont présents et, dans le cas où il s'agirait de questions d'intérêt général, s'il est au complet. Il ne peut non plus délibérer que sur les questions portées à l'ordre du jour, ordre du jour qui doit parvenir aux membres du Conseil quatre jours au moins avant celui de la réunion. Si les voix se partagent, la question est portée devant le Conseil d'administration de la Société de Bascoup, qui avisera aux mesures à prendre pour terminer le différend d'un commun accord. La nomination d'un tiers-arbitre n'est point prévue par les statuts. Toute solution est valable pour une durée de trois mois ; il ne doit point y avoir de suspension du travail durant les opérations du Conseil.

Lorsqu'une affaire n'intéresse qu'un seul groupe, elle doit, avant d'être présentée au Conseil, être portée devant un bureau composé de :

1° Le représentant des ouvriers pour le groupe en cause.

2° Un représentant de l'administration à désigner par celui des deux présidents qui appartient lui-

même à l'administration en ayant égard à la compétence désirable (1).

3° Les deux secrétaires (Art. 16).

Le bureau ne peut formuler de jugement que sur la demande des deux parties et si la décision est prise à l'unanimité des quatre voix. Ce jugement est toujours susceptible de recours devant le Conseil.

Les chambres d'explication fonctionnent à côté du Conseil, et toute question relative à un service où elles existent doit être portée devant elles avant de s'adresser au Conseil. « Le Conseil d'arbitrage » et de conciliation, dit M. Julien Weiler, est une « institution qui relie tous les établissements exerçant une même industrie. Quelle nécessité y a-t-il « de porter devant lui des contestations spéciales à « une usine déterminée et de déranger pour cela « patrons et ouvriers, alors qu'il serait peut-être « facile de s'entendre à l'usine même, à la seule condition de s'expliquer catégoriquement en prenant « l'avis de ceux qui connaissent le mieux la question ? » (2).

Le Conseil de Mariemont et celui de Bascoup (ils sont calqués l'un sur l'autre) ont eu un plein succès ; on n'a eu à noter que quelques petites grèves de peu de durée et blâmées, d'ailleurs, par les représentants des ouvriers. Alors que dans les autres charbonnages les conflits sont fréquents et aboutissent presque toujours à la grève, l'administration de M. Mariemont est dans les meilleurs termes

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 463.

(2) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 418.

avec ses ouvriers, ayant, grâce au Conseil, acquis le tact indispensable pour persuader et discipliner une armée ouvrière.

Disons, en terminant, que la sanction des décisions des Conseils de Mariemont et de Baseoup est purement morale. « Les deux parties, dit « l'article 27 des statuts, s'engagent d'honneur à « accepter les décisions du Conseil de conciliation « et d'arbitrage, ainsi qu'à respecter les présents « statuts. »

Voyons, maintenant, quelle a été l'œuvre du législateur.

Conseil de l'Industrie et du Travail

A la suite des grèves de 1886, le gouvernement belge chargea une Commission de rechercher les mesures propres à améliorer les rapports entre le capital et le travail. Trois projets furent déposés : l'un par M. Hector Denis, un second par M. Brants au nom de la Commission du Travail, un troisième par M. Frère-Orban et qui est devenu la loi du 16 août 1887.

M. Hector Denis proposait d'établir dans tous les centres industriels des bourses du travail fédérées entre elles et en rapport avec un Comité central séant à Bruxelles; le Comité central devait être lui-même en rapport direct avec les départements de l'Agriculture, de l'Industrie et des Travaux Publics. Ces Bourses du Travail seraient administrées par des Commissions composées de patrons et d'ouvriers en nombre égal, qui favoriseraient les rapprochements et auraient le droit de constituer, où et quand il serait nécessaire, des Conseils perma-

nents de conciliation. Dans ces Conseils, la représentation des ouvriers eût été complète, les unions syndicales devaient nommer des délégués proportionnellement au nombre de leurs adhérents, les non syndiqués ayant droit eux aussi à un certain nombre de délégués.

La commission du travail désirait la création de Conseils de conciliation analogues aux institutions anglaises et n'accordait que peu d'initiative à l'action gouvernementale. Des Conseils de conciliation pouvaient être créés par arrêté royal, soit pour un établissement, soit pour un groupe d'établissement :

1^o Sur l'initiative des intéressés ;

2^o Sur la demande de la commune ;

3^o En cas de troubles, d'office par le gouvernement. Le nombre des membres du Conseil n'était pas déterminé, mais il fallait que patrons et ouvriers y fussent représentés en nombre égal. Une pleine indépendance était laissée au Conseil en ce qui concernait son fonctionnement et son règlement intérieur. Le Conseil communal avait huit jours seulement pour délibérer sur la demande d'institution du Conseil.

Le gouvernement et les Chambres adoptèrent, par la loi du 16 août 1887, un troisième projet, celui de M. Frère-Orban, instituant des Conseils de l'Industrie et du Travail.

La conciliation et l'arbitrage ne jouent qu'un rôle secondaire ; la loi a pour but avant tout d'organiser une représentation de l'industrie, d'organiser le Parlement du Travail. « Chaque Conseil de « l'Industrie et du Travail belges, dit M. Morisseaux, « est en réalité un petit parlement industriel qui

« s'occupe des intérêts communs aux patrons et
« aux ouvriers, d'après un programme tracé
« d'avance par l'autorité gouvernementale. Ce
« sont des corps consultatifs qui font quelquefois
« de la conciliation (1) ».

Les Conseils sont établis par arrêté royal, soit d'office, soit sur la demande de la commune, soit sur celle des intéressés. L'arrêté qui institue un Conseil fixe en même temps l'étendue de son ressort et le nombre des sections qui doivent le composer. La section est la cheville ouvrière du Conseil, comme la cellule de l'organisme. Chaque Conseil comprend, en principe, autant de sections qu'il y a dans la localité d'industries distinctes réunissant les éléments nécessaires pour être utilement représentées. Chaque section se compose de représentants en nombre égal des patrons et des ouvriers : six au moins, douze au plus. Pour l'élection de leurs délégués, les ouvriers observent les formes et conditions prescrites par la loi des prud'hommes. La durée du mandat de chaque membre est de trois ans, avec faculté de réélection.

Chaque section a sa vie propre, elle se nomme un président et un secrétaire, et se réunit au moins une fois par an. En cas de conflit entre patrons et ouvriers, elle peut, sur la demande d'une des parties, être convoquée pour chercher des moyens de conciliation. Si elle échoue dans ses efforts et ne peut arriver à une entente, comme la nomination d'un arbitre départiteur n'est pas prévue, aucune décision ne peut être prise, et la délibération, résu-

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 437.

mée en un procès-verbal, est seulement livrée à la publicité.

Tel est le rôle conciliateur de la section, on voit qu'il se réduit à bien peu de choses. Mais les sections ont aussi et surtout pour mission de renseigner le gouvernement sur l'état de l'industrie. Le roi peut dans ce but réunir le Conseil en assemblée plénière ou seulement plusieurs sections appartenant soit à la même localité, soit à des localités différentes. Le gouvernement peut aussi nommer un commissaire pour assister à l'assemblée plénière et au besoin prendre part aux débats.

Si les Conseils de l'industrie et du travail ainsi organisés ont rendu de grands services comme chambres consultatives, comme organes de conciliation ils n'ont eu que peu d'effet.

Le gouvernement, après avoir attendu en vain pendant deux ans qu'on lui demandât l'établissement de ces Conseils, dut se résigner à les fonder d'office. En vain, pour leur donner plus d'importance, il s'imposa l'obligation de les consulter pour l'application de certaines prescriptions de la loi sur le paiement des salaires et le travail des femmes, des enfants et des adolescents ; l'indifférence des intéressés n'en fut point ébranlée. Il y a aujourd'hui en Belgique une cinquantaine de ces Conseils ; tous doivent leur existence à l'initiative gouvernementale. Et ces Conseils une fois établis, le monde du travail n'a pas mis plus d'empressement à s'adresser à eux qu'il n'en avait montré à provoquer leur naissance. Bien rares sont les cas où les sections ont été saisies de litiges, et plus rares encore ceux où ses efforts ont été couronnés de succès.

Et si patrons et ouvriers se sont ainsi désintéressés des Conseils de l'industrie et du travail, c'est que ces Conseils ne pouvaient par leur constitution même leur imposer confiance.

Pour que les intéressés aillent porter un conflit devant un Conseil de conciliation, il faut qu'ils reconnaissent aux membres de ce Conseil une compétence spéciale en tout ce qui concerne les questions du métier, il faut qu'ils soient assurés de trouver chez eux une connaissance technique, les mettant à même d'apprécier les plus petits détails aussi bien que d'avoir une vue d'ensemble. Or, les sections qui dans les Conseils de l'industrie et du travail sont les vrais organes de conciliation, sont loin de présenter ces garanties. On trouve groupées dans une même section des industries dites similaires, qui présentent en réalité entre elles des différences profondes. Il en résulte que si un conflit éclate dans une des industries composant une section, il se trouve soumis à l'examen d'une commission dont les membres sont en majorité incompetents.

Tel est le principal vice du système, il y en a d'autres. Les formalités pour saisir une section d'un conflit sont trop nombreuses; pendant le temps que l'on dépense à les remplir, les esprits s'échauffent, les caractères s'aigrissent et le conflit s'envenime ne présentant plus guère de chances de solution pacifique, à moins que les parties n'aient jugé prudent de ne point attendre et n'aient réglé elles-mêmes, sans intermédiaire, leur différend.

Enfin, même si les intéressés montrent la meilleure volonté du monde, si leur patience égale leur con-

flance, ils ne sont point assurés de voir le Conseil trancher la question qu'ils lui soumettent. Si les voix sont également partagées, la délibération, dit l'article 10, sera résumée dans un procès-verbal qui sera rendu public. Et voilà tout, la nomination d'un arbitre départiteur n'est point prévue ; les intéressés devront chercher ailleurs un moyen de conciliation. Aussi il arrive que les patrons et les ouvriers, désireux de se concilier, arrangent eux-mêmes les différends qui surviennent entre eux sans recourir aux organes officiels.

Les Conseils de l'industrie et du travail n'ont donc point rempli le but pour lequel ils avaient été créés ; leur seule utilité, comme instrument de pacification, a peut-être été de vulgariser les idées de conciliation et d'arbitrage. S'ils ont été impuissants à attirer à eux les conflits industriels, impuissants aussi à les résoudre, ils ont pu, par contre, avoir une certaine influence sur l'esprit des patrons et des ouvriers, et les inciter à recourir plus souvent aux voies pacifiques pour régler leurs différends.

§ 4. — *Allemagne*

Le régime des corporations fut aboli seulement en 1869 dans l'empire d'Allemagne ; jusqu'à cette date, il ne peut être question d'institutions de conciliation et d'arbitrage pour le règlement des conflits collectifs entre patrons et ouvriers. La grève était un délit rigoureusement réprimé et se terminait invariablement par des poursuites judiciaires. L'article 108 de la loi du 21 juin 1869 vint permettre la création d'organes libres de conciliation. Si un procès s'élève entre patrons et ouvriers relativement

à la formation, à la continuation ou à la cessation de l'engagement, « les statuts locaux peuvent « substituer pour le jugement de ces procès des « juridictions arbitrales aux autorités actuellement « compétentes. Les tribunaux d'arbitres seront « composés de l'autorité municipale assistée de « patrons et d'ouvriers en nombre égal » (1).

En vain le gouvernement patronna chaleureusement la création de ces tribunaux, les intéressés mirent peu d'empressement à répondre à son appel. Dans le cours de vingt années, 74 tribunaux seulement avaient été créés, et encore est-il à noter que beaucoup furent fondés pour flatter le pouvoir central, et ne fonctionnèrent jamais. De plus, ils se bornèrent presque toujours à remplir le rôle de nos Conseils de Prud'hommes, n'eurent que très rarement à régler des conflits collectifs.

Une loi du 29 juillet 1890 vint organiser et régler les « *tribunaux industriels* ».

Les tribunaux industriels ont une triple mission :

1° Remplir le rôle de nos Conseils de Prudhommes ;

2° Donner des avis sur les questions industrielles, soit au pouvoir central, soit à la direction d'une association de communes.

3° Faire de la conciliation.

Nous n'avons à examiner les tribunaux industriels qu'en ce qui concerne cette troisième classe d'attributions.

En cas de contestations survenues entre patrons et ouvriers, à l'occasion des conditions de continua-

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 473.

tion ou de reprise du contrat de travail et sur la demande des deux parties, le Tribunal Industriel peut jouer le rôle de Conseil de conciliation. Pour que la demande soit accueillie, il faut que les intéressés désignent des mandataires pour les représenter devant le Conseil.

Le Tribunal se compose, outre le président, de quatre assesseurs pris en nombre égal parmi les patrons et les ouvriers. Le Conseil peut aussi, et doit même si demande lui en est faite, s'adjoindre des délégués des deux parties en nombre égal. Ni les assesseurs, ni les délégués, ne peuvent être choisis parmi les intéressés. Le Conseil peut, pour s'éclairer, convoquer telle personne que bon lui semble, et chaque assesseur, comme chaque délégué, a le droit de poser des questions.

La question en litige une fois éclaircie, chaque partie est appelée à présenter ses observations sur les obligations de la partie adverse et les dépositions des personnes venues en témoignage. Puis on s'efforce d'amener les deux parties à une entente. Si un accord se produit, il est consigné dans une déclaration signée par les membres du Conseil de conciliation et par les mandataires des deux parties. Cette déclaration est rendue publique. Si la tentative de conciliation échoue, le Conseil rend une sentence arbitrale sur les points en litige. S'il y a partage des voix, le président peut, par son vote, déterminer une majorité, mais il peut aussi s'abstenir (une sentence rendue dans ces conditions n'aurait que peu de chances d'être respectée) et déclarer que la sentence arbitrale n'a pu être rendue.

Il en a été de ces tribunaux industriels comme

des Conseils belges, comme de toutes les institutions officielles d'ailleurs ; ils n'ont donné aucun résultat pratique, et l'effort du législateur est resté stérile. Il semble que tous les organes dont la création n'émane point des intéressés eux-mêmes soient des organes atrophiés, incapables de remplir la fonction à laquelle ils étaient destinés. Ouvriers et patrons sont peu disposés à confier la discussion et le règlement de leurs intérêts à des commissions prises en dehors du groupement industriel dont ils font partie. Ils ne consentent, pour employer une expression triviale mais bien juste, à laver leur linge sale qu'en famille. Et ce sera toujours la pierre d'achoppement des institutions similaires. Le patron et l'ouvrier, quelque considération, quelque respect qu'ils puissent avoir pour la valeur morale et intellectuelle d'arbitres officiels, n'iront jamais qu'à contre-cœur leur exposer les griefs qui les divisent, si ceux-ci ne sont point de la partie.

En Allemagne, comme partout, la loi est demeurée impuissante ; comme partout aussi, l'initiative privée a donné d'heureux résultats.

A la brasserie Schultheiss, à Berlin, fonctionne une institution analogue aux Chambres d'explication de M. Julien Weiler. Chaque catégorie d'ouvriers occupés à cet établissement nomme un nombre de délégués proportionné à son importance. La réunion des délégués forme une représentation ouvrière que la direction consulte toujours avant de prendre une décision quelconque. Ce système a eu le même succès qu'aux mines de Mariemont et Bascoup et il ne semble pas s'être produit de graves difficultés entre patrons et ouvriers.

Un organe analogue existe dans les ateliers de M. Frøese, fabricant de jalousies. La représentation ouvrière, dont quatre membres sont nommés par la direction, a même des attributions fort étendues; elle discute les intérêts généraux des ouvriers, peut infliger des punitions, et c'est de concert avec elle que sont établis les salaires dans chaque atelier.

Nous devons ajouter que M. Frøese applique à son industrie le système de la participation aux bénéfices.

§ 5. — *Autriche*

Nous rencontrons en Autriche une organisation à peu près semblable à celle de l'Allemagne. Un point seulement doit retenir notre attention: c'est le rôle considérable dévolu aux *inspecteurs d'industrie*. Ces inspecteurs ont, entre autres missions, celle de concilier les différends qui peuvent survenir entre patrons et ouvriers. Les uns et les autres peuvent leur demander leurs bons offices, et ils doivent les écouter et leur donner leur avis, toujours en s'efforçant de les amener au calme et à la modération. Ayant acquis une psychologie profonde pour tout ce qui touche au monde du travail, ils ont sur lui une grande influence; il est rare qu'une difficulté s'élève sans qu'on les consulte, et il est très fréquent de voir des conflits résolus pacifiquement grâce à leur intermédiaire.

Ajoutons qu'en dehors des inspecteurs du travail, les Chambres de Commerce sont fort souvent intervenues d'une façon heureuse dans les conflits du capital et du travail.

Nous pourrions continuer la revue des pays

étrangers, partout nous y rencontrerions l'application des idées de conciliation et d'arbitrage, car, fort heureusement, elles ont pénétré partout. Mais ce serait nous attarder inutilement ; le moment est venu de revenir maintenant en France pour y voir, tout d'abord, l'espace parcouru dans la voie de la pacification industrielle. Ensuite, et ce sera le point le plus délicat de cette étude, nous aurons à mesurer le chemin qu'il nous reste à franchir et à chercher les moyens d'adoucir les fatigues de la route.

DEUXIÈME PARTIE

FRANCE

Pendant que les idées de conciliation et d'arbitrage prenaient à l'étranger un grand développement et entraient avec succès dans le domaine de la pratique, la France, qui cependant avait donné l'impulsion par la création de ses Conseils de Prud'hommes, restait en arrière sans faire aucun progrès. Et comment eût-il pu être question de conciliation et d'arbitrage tant qu'il régna entre ouvriers et patrons une inégalité de droits ? Jusqu'en 1864, la coalition fut un délit ; jusqu'en 1884, le droit d'association fut refusé à l'ouvrier ; nous avons vu, au début de cette étude, quelles étaient les tristes conséquences de ces deux prohibitions. Là où il y a d'un côté assujettissement, de l'autre oppression, il n'y a point place à libre discussion, et ce serait ironie que de parler de conciliation et d'arbitrage.

Aussi l'histoire que nous devons faire de la

conciliation et de l'arbitrage avant d'aborder la loi de 1892, qui nous régit actuellement, ne nous donnera-t-il qu'une moisson de faits bien peu riche.

Ce n'est qu'en 1848 que nous relevons les premières traces de conciliation et d'arbitrage. De nombreux conflits furent, à cette date, résolus par la commission du Gouvernement siégeant au Luxembourg. La commission n'intervenait pas elle-même pour trancher les différends, elle amenait seulement patrons et ouvriers à nommer des délégués pour conclure des conventions réglant les conditions du travail et fixer des tarifs de salaires. C'étaient donc les intéressés eux-mêmes qui s'entendaient à l'amiable ; parfois seulement le Conseil (il y avait là de véritables Conseils temporaires de conciliation) était présidé par un membre de la commission gouvernementale. Nombre de ces transactions se trouvent insérées au journal le *Moniteur* dans les numéros de mars et avril 1847.

Ce ne fut qu'une éclaircie et, jusqu'en 1864, les idées de conciliation et d'arbitrage rentrèrent dans l'ombre. A cette date, la conscience publique, lassée des poursuites exercées contre les ouvriers coupables de coalition, poursuites qui avaient pris le caractère d'une véritable persécution, demandait impérieusement une refonte de la loi. Satisfaction lui fut donnée par la loi du 27 mai 1864. Lors de la discussion de cette loi, le rapporteur de la commission, M. Ollivier, proposa de subordonner l'exercice du droit de coalition à l'obligation d'une tentative préalable de conciliation. « Pourquoi, disait-il, la guerre industrielle ne serait-elle pas,

« comme la guerre politique, précédée d'un essai
« de conciliation ? Souvent, la division naît d'un
« malentendu que des propos mal rapportés enve-
« niment, que l'amour-propre rend à la fin irré-
« conciliable. L'obligation de comparaître devant
« des tiers désintéressés, d'expliquer les griefs ré-
« ciproques, aurait tout au moins l'avantage de
« dissiper les malentendus, de ne laisser debout
« que les motifs réels de désaccord. Un peu de
« temps serait ainsi gagné. A l'emportement des
« premières impressions succéderait peut-être le
« calme des dispositions conciliantes » (1). Et il
proposait de confier ce rôle conciliateur à la juridic-
tion des Prud'hommes, les parties pouvant, si elles
le préféraient, les remplacer pour cette mission par
telles personnes qu'elles voudraient. A défaut d'ac-
cord des parties et s'il n'y avait pas de Conseils de
Prud'hommes, le président du Tribunal de commerce
nommait une commission mixte composée en nom-
bre égal de patrons et d'ouvriers. Faute de recou-
rir à cette tentative obligatoire de conciliation, pa-
trons et ouvriers étaient passibles « d'une amende
« de 16 à 200 fr. et de la privation des droits poli-
« tiques pendant un an au moins et six ans au
« plus. »

Le projet fut repoussé par le gouvernement pour
deux raisons: il trouvait d'abord mauvais de res-
treindre un droit dont on venait à peine de consa-
crer l'existence et il craignait ensuite que le Tribu-
nal des salaires ne fût contenu en germe dans la
tentative de conciliation.

Il nous faut bien reconnaître que ces deux objec-

(1) *Office du Travail. Conciliation et Arbitrage*, p. 497.

tions sont peu sérieuses. Il n'est point de droits qui ne puissent être soumis à une certaine réglementation, et c'est certainement œuvre sage de la part du législateur que de prévoir et de prévenir les excès qui peuvent se produire. On ne voit pas davantage en quoi établir d'un commun accord un tarif de salaires serait « flatter, même indirectement, la »
« tendance qu'ont quelques ouvriers à poursuivre la »
« fixation officielle des salaires. »

La vérité est que le gouvernement venait de faire un sacrifice à la classe ouvrière et voulait, dans un but politique, en conserver tous les mérites. Il avait mieux, d'ailleurs, que la tentative obligatoire de conciliation pour restreindre le droit nouveau. Les ouvriers n'ayant point le droit d'association, durent s'apercevoir bien vite que l'arme qu'on leur avait mise en mains était inoffensive, ressemblait singulièrement à ces sabres de bois confiés aux enfants. Veulent-ils se concerter pour délibérer sur l'opportunité de la grève, il leur faut demander l'autorisation à l'administration, sinon le Tribunal correctionnel et la prison sont là qui les guettent. Ayant obtenu cette autorisation, nomment-ils un comité pour les représenter et conduire la grève, malheur aux délégués, ils iront vite s'asseoir au banc des prévenus.

Le piège dans lequel tombèrent tant de fois les ouvriers finit par devenir odieux et, en 1872, la Société des Ingénieurs civils ayant nommé une commission pour étudier les questions ouvrières, cette commission se prononça pour l'existence de
« l'association reconnue, ostensible, publique, libre »
« enfin. »

Reprenant en même temps l'idée de M. Ollivier, elle soumettait l'exercice du droit de grève à l'accomplissement de certaines formalités :

1^o Toute suspension ou interruption collective du travail ayant pour but d'en changer le prix ou les conditions devait être précédée d'un avis signifié quinze jours à l'avance.

2^o Dans les quinze jours qui suivaient ce préavis, les parties intéressées devaient porter le débat devant une Chambre de conciliation. Cette Chambre, nommée chaque année et par chaque corps d'état, serait composée d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers ; son président serait élu par elle et, en cas de partage des voix, serait de droit le juge de paix du canton.

3^o Si, le délai de quinze jours expiré, la conciliation non encore obtenue présentait cependant des chances sérieuses de réussite, la Chambre pourrait prolonger le délai obligatoire d'une autre quinzaine.

Les vœux de la Société des Ingénieurs civils restèrent sans effet, mais peu à peu la conciliation et l'arbitrage entrèrent dans les mœurs ; avant même que la liberté d'association eût été reconnue, des syndicats se formèrent, grâce à la tolérance du nouveau gouvernement, qui introduisirent l'arbitrage dans leurs statuts.

En 1873, par exemple, la Chambre syndicale ouvrière de la papeterie forma avec la Chambre syndicale des patrons le premier Conseil permanent de conciliation, sous le titre de : *Conseil syndical mixte de la papeterie*.

Ce Conseil était destiné à concilier gratuitement

les différends qui pourraient s'élever entre un patron et un ouvrier à raison du travail, et seraient volontairement portés devant lui avant tout recours au Conseil des Prud'hommes (Art. 1^{er} des statuts).

En cas de conflit entre le groupe entier des patrons et celui des ouvriers, le Conseil mixte devra se réunir et tenter tous ses efforts pour établir la bonne entente et prévenir les grèves (Art. 2).

Le Conseil se compose de huit patrons et huit ouvriers ; il se réunit quatre fois par an sur convocation adressée par le président cinq jours à l'avance ; en outre, il peut se réunir, sur convocation spéciale du président, chaque fois qu'il sera saisi d'une ou plusieurs affaires. Pour que la délibération soit valable, il faut que la moitié de ses membres, patrons ou ouvriers, soit présente. Il ne compte, comme sanction de ses décisions, que sur l'autorité morale qu'il possède. En fait, il n'y a pas eu de grèves dans cette industrie et une lettre adressée au directeur de l'Office du Travail par le président de la Chambre syndicale du papier, montre quelle intimité régnait à cette époque entre patrons et ouvriers : « La considération dont jouit
« à juste titre ce Conseil syndical mixte est due en
« grande partie à l'esprit démocratique qui a tou-
« jours animé notre syndicat et qui a eu pour
« conséquence de resserrer aussi étroitement que
« possible les relations entre les patrons et les
« ouvriers de la papeterie. Nous appelons les ou-
« vriers à participer à nos fêtes corporatives, à
« juger les travaux des apprentis appartenant à
« notre école professionnelle, nous nous appliquons

à leur procurer des emplois, à alimenter leur caisse de secours mutuels, et ces efforts portent leur fruit » (1). Nul besoin de commentaires ; ne sommes-nous pas déjà habitués, d'ailleurs, à voir la confiance et la bonne harmonie s'établir entre le capital et le travail, aussitôt que de part et d'autre on met, suivant l'expression populaire, un peu de bonne volonté ?

En 1873, un syndicat est fondé à Rouen par les ouvriers typographes ; sa première préoccupation est de conclure un traité d'alliance avec la chambre syndicale des patrons, et trois ans d'efforts aboutissent à la création d'une commission arbitrale permanente. Cette commission, composée de six membres, trois patrons et trois ouvriers, a pour but d'établir des rapports réguliers pour tout ce qui concerne les besoins de l'imprimerie et de juger les différends qui pourraient s'élever au sein de la typographie. Elle connaîtra spécialement de toutes les contestations qui pourraient lui être soumises à l'occasion, soit des dispositions contenues dans le tarif des prix de main-d'œuvre, soit de tous les cas non prévus se rattachant à ses principes (art. 1^{er} du règlement).

Au bout de dix ans d'exercice, la commission arbitrale n'avait pas encore eu une seule difficulté à trancher, son existence seule avait suffi pour éloigner les causes de conflits. Elle avait donc eu un plein succès, car « le meilleur résultat que l'on puisse obtenir de l'arbitrage est, en effet, d'apprendre à s'en passer ».

Le 26 octobre 1891, les délégués des chambres

(1) *Office du Travail. Conciliation et Arbitrage*, p. 505.

syndicales de la Blanchisserie parisienne, réunis à Boulogne-sur-Seine, conclurent une convention fixant les us et coutumes sous lesquels s'exerce le travail manuel dans les établissements de blanchisserie. Les articles 13, 14 et 15 de cette convention prévoient la constitution et le fonctionnement, dans chaque grand centre du blanchissage, d'une Chambre dite du travail de la blanchisserie, sorte de commission arbitrale composée de deux patrons et de deux ouvriers. Cette Chambre du travail doit s'efforcer d'obtenir une conciliation avant de procéder à l'examen d'une contestation ; elle fait signer aux parties une déclaration formelle de s'en rapporter à son arbitrage. Elle peut, pour s'éclairer, prendre toutes les mesures qui lui semblent bonnes, ordonner des enquêtes, recueillir des témoignages, etc. L'article 16 nous donne la sanction. Celui qui refuse de se conformer à la décision arbitrale est traduit devant le Conseil des Prud'hommes. L'arrêt de ce Conseil est exécutoire avant toute instance qui pourrait décider par la suite en faveur de l'ouvrier ou du patron condamné une première fois. En d'autres termes, le condamné devra s'exécuter avant de pouvoir poursuivre à son tour.

Un comité arbitral a été fondé en 1892 à Boulogne sur ce modèle, qui organise, en somme, beaucoup plus l'arbitrage que la conciliation, et a donné d'heureux résultats.

La même année, le syndicat national des ouvriers d'art fondait un Conseil permanent de conciliation et d'arbitrage. Le Conseil est composé d'un représentant patron et d'un représentant ouvrier par

chaque catégorie d'industrie formant le syndicat, sans que le nombre des membres du Conseil puisse dépasser vingt. Il comprend un comité de conciliation et un bureau général ; ce dernier seul peut rendre une décision arbitrale. En cas de partage des voix, on a recours à un arbitre permanent.

Il est inutile de citer d'autres exemples d'institutions permanentes de conciliation et d'arbitrage, toutes ont pour caractère commun d'être sorties d'une entente entre les Chambres syndicales ouvrières et patronales et ne se différencient guère de celles déjà vues.

Mais, à côté de ces organes permanents, il a existé des Conseils accidentels, nés eux aussi sous l'influence des Chambres syndicales.

Ainsi, en 1878, la Chambre syndicale des ouvriers peintres en bâtiment s'entendit avec la Chambre syndicale patronale pour établir un tarif des salaires.

Quelques années plus tard, en 1881, se fonda à Paris la Fédération des Travailleurs du Livre, qui comprend aujourd'hui plus de 6,000 adhérents, répartis en 125 sections environ. La Fédération a posé en principe dans ses statuts la nécessité d'une tentative de conciliation avant toute déclaration de grève. « Aucune grève, dit l'article 6, ne « devra être déclarée avant que tous les moyens « de conciliation aient été épuisés ».

Toute section dont les membres ont l'intention de se mettre en grève doit prévenir le Comité central. Celui-ci peut envoyer, et envoie généralement sur les lieux, un ou plusieurs délégués. Les délégués examinent la situation et font, auprès des patrons,

les démarches nécessaires pour aboutir à une entente amiable. S'ils ne peuvent y réussir, ou bien ils dissuadent leurs collègues de se mettre en grève, ou bien, au besoin, ils en prennent la direction. Toutes les fois qu'une section déclare une grève non approuvée par le Comité central, elle en supporte seule les charges. Bien souvent, l'intervention de ces délégués, hommes d'une grande expérience, à l'abri des partis pris et des querelles de clocher, forcément impartial, a eu pour résultat d'éviter la grève. Il suffit, pour être édifié à cet égard, de parcourir la *Typographie Française*, organe bi-mensuel de la Fédération.

Ce n'est point sans mal que la Fédération a fait triompher ses idées ; tantôt chez les patrons, tantôt chez les ouvriers, elle a rencontré des obstacles. Toutefois, le progrès dans la voie de la conciliation a été considérable, et, en 1895, l'Union des Maîtres Imprimeurs de France et la Fédération ont nommé une commission mixte chargée d'étudier les diverses questions intéressant la profession.

Cette commission, composée de neuf patrons et neuf ouvriers, a nommé le 26 mai 1896 une sous-commission permanente.

Un grand nombre de syndicats a imité la Fédération des Travailleurs du Livre et inséré dans les statuts des clauses relatives à la conciliation et à l'arbitrage.

Il nous reste à relater quelques conflits pour lesquels les parties ont eu recours à l'arbitrage proprement dit, c'est-à-dire à l'intervention d'une tierce personne désintéressée dans la question.

Il en a été ainsi pour la grève des ouvriers de la

Compagnie des Omnibus en 1891. Les ouvriers avaient formé conformément à la loi de 1884 un syndicat professionnel ; deux délégués de ce syndicat demandèrent le 20 mai 1891 au Conseil d'administration de la Compagnie de bien vouloir les recevoir pour lui exposer les réclamations de leurs camarades. La Compagnie refusa d'entrer en relations avec les délégués, en vain MM. Vacquerie, Mesureur et Pierre Lefèvre la sollicitèrent de revenir sur sa première décision, elle persista dans son refus. Dans la nuit du 24 au 25 mai, la grève était déclarée. Le Conseil d'administration de la Compagnie pria le bureau du Conseil municipal d'intervenir. M. Levraud, président du Conseil, accepta cette mission d'intermédiaire et s'aboucha successivement avec les délégués du syndicat et les représentants de la Compagnie. Après une longue discussion, ayant trouvé un terrain d'entente, il mit alors en présence les délégués des deux parties, qui signèrent une convention fixant la durée de la journée de travail à douze heures. Cette même convention contenait reconnaissance de la part de la Compagnie de l'existence du syndicat et promesse d'examiner et de discuter les revendications des ouvriers avec leurs représentants. Il n'y avait point en somme d'arbitrage, le bureau du Conseil municipal s'étant borné à transmettre à chaque partie les propositions de l'adversaire sans prendre de décision propre.

La Compagnie des Omnibus ne respecta pas longtemps ses engagements ; elle fut alors traduite devant le Tribunal de commerce de la Seine, qui la condamna à l'exécution de la convention dans

le mois de la signification du jugement, sous peine d'une astreinte de 100 fr. par jour de retard passé ledit délai. Ce jugement est intéressant en ce qu'il nous montre que les sentences arbitrales et les conventions collectives peuvent avoir parfois pour sanction autre chose qu'une sanction morale.

En 1890, une grève ayant éclaté dans l'industrie de la verrerie à Bordeaux, M. Princeteaux, qui avait déjà, en 1888, mis fin à une grève de fondeurs en métaux dans la même ville, fut appelé à intervenir. Bien qu'il eût à se heurter au mauvais vouloir de la Fédération, il parvint à former un Conseil arbitral composé de patrons, d'ouvriers et de clients. Le Conseil délibéra pendant dix jours et on allait arriver à une entente lorsque, sur l'ordre de la Fédération, les ouvriers émirent la prétention suivante : « Les ouvriers resteront les juges du renvoi d'un ouvrier. » La grève continua, mais les ouvriers finirent par être las du joug de la Fédération et le travail fut repris sur les bases établies par le Conseil arbitral. L'arbitrage n'avait eu, cette fois encore, qu'une influence indirecte.

En octobre 1891 éclata à Marles une grève qui, au bout d'un mois, s'étendait à toutes les communes du Pas-de-Calais, le Comité des houillères ayant rejeté toutes les demandes des ouvriers formulées et présentées par M. Lamendin, secrétaire général du syndicat des ouvriers mineurs du Pas-de-Calais. A la suite de ce conflit, qui fut l'objet d'une interpellation, le 19 novembre, à la Chambre des députés, M. le Ministre des travaux publics nomma cinq arbitres qu'il proposa pour régler le différend.

Le Comité des houillères accepta la juridiction des cinq arbitres officiels, mais les ouvriers ne firent pas de même. Ils déclarèrent avec raison que c'était aux parties elles-mêmes à nommer leurs arbitres et qu'ils ne voulaient pas d'une commission où ils n'étaient pas représentés. En conséquence, ils donnaient une liste de cinq noms choisis par eux. Le Comité des houillères consentit, de son côté, à nommer cinq autres délégués, mais sous la condition que si un accord ne pouvait se produire entre eux et les délégués ouvriers, la commission nommée par M. le Ministre des travaux publics constituerait le tiers-arbitre.

Les ouvriers n'eussent certainement pas accepté cette clause, M. le préfet du Pas-de-Calais tourna heureusement la difficulté. Sur ses instances, les délégués de la Compagnie consentirent à se réunir aux délégués des ouvriers en réservant la question du tiers-arbitre.

La commission arbitrale se réunit à la préfecture d'Arras, le 27 novembre, en présence du préfet. Une seconde entrevue eut lieu le lendemain à l'issue de laquelle l'accord se produisit sur tous les points entre le syndicat et le comité des houillères. Quelques heures de discussion avaient suffi pour mettre fin à une grève de 40,000 ouvriers.

Il n'en fut pas de même à Carmaux en 1892. Au mois de mars de cette année, une grève ayant éclaté, les ouvriers envoyèrent une délégation au préfet du Tarn pour organiser un arbitrage. La compagnie accepta et choisit trois délégués, qui se joignirent à ceux déjà nommés par les ouvriers. Cette fois la commission ne put arriver à un accord

et on résolut de s'en rapporter à un tiers-arbitrage, composé d'un délégué de chaque partie et d'un arbitre nommé par le Ministre des travaux publics. La sentence du tiers-arbitre fut rendue le 20 mars, et le travail repris dès le lendemain.

Une autre grève qui eut lieu à Carmaux, au mois d'août de la même année, ne se termina pas d'une façon aussi heureuse. Elle eut une cause politique : le renvoi, le 3 août, de M. Calvinhac, maire de Carmaux, et récemment élu conseiller général. Le 15 août, les ouvriers envahissaient la demeure de M. Humblot, ingénieur-directeur, et le forçaient à signer sa démission. Le lendemain, la grève était déclarée. Pendant deux mois, la compagnie refusa de recourir à un arbitrage.

Enfin, et sur l'intervention de la Chambre des députés, elle revint sur sa décision et déclara s'en rapporter à l'arbitrage de M. Loubet, alors Ministre de l'intérieur. Les ouvriers acceptèrent l'arbitre choisi par la compagnie, et déléguèrent près de lui, pour les représenter, MM. Clémenceau, Millerand et Pelletan. L'arbitre avait à se prononcer sur les trois prétentions suivantes des ouvriers :

- 1^o Réintégration de M. Calvinhac ;
- 2^o Réintégration de tous les ouvriers sans exception ;
- 3^o Remplacement de M. Humblot, directeur.

A toutes ces propositions, la compagnie répondait par une fin de non recevoir.

Le 26 octobre, l'arbitre rendait une sentence aux termes de laquelle il donnait raison à la compagnie sur les deux derniers points.

En ce qui concerne le premier point, l'arbitre

reconnaissait tout d'abord que la compagnie avait outrepassé son droit en renvoyant Calvinhac ; que « ce renvoi, peu après son élection à la mairie et au « Conseil d'arrondissement, a pu légitimement « paraître une atteinte portée au suffrage universel » (1), et formulait ensuite cette conclusion bien inattendue : « Considérant que les nouvelles « fonctions de Calvinhac ne sauraient lui permettre « de se livrer à un travail régulier ; que dans cette « situation il paraît juste, tout en le maintenant « comme ouvrier de la compagnie, de lui accorder « un congé pendant tout le temps que dureront ses « fonctions de maire » (2) ;

« Calvinhac sera réintégré dans ses fonctions « d'ouvrier de la compagnie. Un congé lui est « accordé pendant tout le temps que dureront ses « fonctions de maire. »

Ainsi, tout en constatant une faute de la compagnie, l'arbitre ne donnait pas satisfaction aux ouvriers ; M. Calvinhac était mis en congé d'office, sans attendre sa demande. Notons que M. Calvinhac s'était engagé par lettre à demander un congé à la compagnie aussitôt sa réintégration, réintégration qu'il n'exigeait que comme constituant une réparation de la faute commise à son égard.

La décision de l'arbitre ne satisfait point les ouvriers et la grève continua. Elle ne fut pas d'ailleurs de longue durée ; sous la pression de l'opinion publique les ouvriers durent se soumettre, et la reprise du travail eut lieu le 3 novembre.

(1) *Office du Travail. De la Conciliation et de l'Arbitrage*, p. 553.

(2) *Id.*

Les grèves de Carmaux et les troubles qui les avaient accompagnées eurent pour effet d'appeler l'attention du gouvernement et des Chambres sur les projets de loi déjà déposés en matière d'arbitrage et provoquèrent un vote hâtif de la loi du 27 décembre 1892, qui nous régit encore aujourd'hui. Avant de faire de cette loi une étude rapide d'ailleurs, nous devons jeter un coup d'œil sur les travaux préparatoires.

Projet Raspail

C'est le 25 mai 1886 que fut déposé par MM. Camille et Benjamin Raspail le premier projet de loi sur l'arbitrage.

D'après ce projet, chaque partie nommait deux arbitres pris en dehors de l'industrie ou de la corporation et de préférence dans les corps élus (les Conseils municipaux exceptés pour éviter les influences locales). Ces quatre arbitres pourraient s'adjoindre un comptable assermenté tenu de garder le secret après l'examen des livres.

Chaque partie se ferait représenter devant cette commission arbitrale par deux délégués.

Huit jours après la première séance, les arbitres devaient rendre leur sentence ; en cas de partage des voix, ils s'adjoignaient un tiers-arbitre qui rendait sa décision dans les quarante-huit heures.

Le projet n'indiquait aucune sanction au refus de l'une des parties de s'en rapporter à l'arbitrage ; M. Camille Raspail le compléta le 23 janvier 1890 par l'adjonction de trois nouveaux articles.

Si le patron refuse de se soumettre à l'arbitrage,

les ouvriers se rendent à la mairie en avertir le maire. Celui-ci fait connaître au patron dans les vingt-quatre heures la déclaration faite par les ouvriers et l'engage à revenir sur sa décision ; s'il persiste dans sa résolution, son refus et les démarches du maire sont rendus publics par voie d'affiches placardées au domicile du patron, à la mairie et sur plusieurs points de la commune.

Le refus d'accepter l'arbitrage vient-il des ouvriers, ceux-ci se voient déchus du droit de coalition.

Si les délégués ouvriers n'acceptent pas la conclusion des arbitres, la grève peut être déclarée aussitôt la sentence rendue.

Il ne s'agit point, comme nous le voyons, dans le projet de M. Raspail, de l'arbitrage obligatoire, mais seulement du recours obligatoire à l'arbitrage ; les parties reprennent leur entière liberté une fois la sentence rendue. On pourrait lui reprocher d'organiser deux sanctions différentes, suivant que le refus provient des patrons ou bien des ouvriers : pour les premiers, l'affichage seulement ; pour les seconds, la déchéance du droit de coalition. Il y a là une inégalité de traitement vraiment choquante. Et si les ouvriers passent outre la défense qui leur est faite et se mettent en grève, faudra-t-il les emprisonner, les déférer à la justice répressive ? Singulier moyen d'établir la concorde entre patrons et ouvriers et le remède serait pire que le mal.

Quelques jours après M. M. Raspail, M. Lockroy déposait, au nom du gouvernement, un nouveau projet sur l'arbitrage.

Projet Lockroy

M. Lockroy organise, lui aussi, l'arbitrage accidentel, mais il repousse l'idée d'obligation.

Les parties peuvent demander l'arbitrage sur :

1^o Le taux des salaires ;

2^o Les époques et modes de paiement ;

3^o La durée du travail ;

4^o Les garanties de sécurité et de salubrité du travail.

Une déclaration est envoyée au maire énonçant, avec le nom de l'arbitre ou des arbitres choisis, les points à soumettre à l'arbitrage ; celui-ci en donne un reçu et la transmet à la partie adverse qui, dans les trois jours, doit faire connaître sa réponse motivée. Son silence serait, au bout de ce délai, considéré comme un refus. Le nombre et le choix des arbitres sont laissés à la discrétion des parties.

Si l'arbitrage a été accepté par les deux parties, le maire convoque les arbitres qui, s'ils ne peuvent se mettre d'accord, nomment un tiers-arbitre. Ce dernier n'est point tenu de se conformer à un des avis précédemment exprimés. La sentence arbitrale, signée des arbitres, est remise au maire et rendue publique par voie d'affiches apposées à la place réservée aux publications officielles. Elle acquiert ainsi un caractère authentique et les intéressés, en cas de procès ultérieurs, pourront s'en prévaloir.

Le maire est, en outre, chargé de donner la publicité aux propositions et aux refus d'arbitrage, avec indication des motifs. Cette publicité consiste

dans l'inscription sur un registre spécial conservé aux mairies, l'affichage, enfin l'insertion au *Moniteur officiel du Commerce*.

Cette publicité est la seule sanction que M. Lockroy veuille à la loi sur l'arbitrage. Pour lui, les masses ouvrières échappent par leur nombre aux sanctions ordinaires ; il ne peut être question, en ce qui les concerne, que de sanctions morales, de « celles qui relèvent de l'opinion publique et de la « conscience de chacun. » Et ce ne sont pas les moins efficaces. « Déjà, disait-il dans l'exposé des « motifs, dans les dernières grèves, l'influence de « l'opinion publique semble avoir été plus forte que « la volonté même des parties. Elle a pour ainsi dire « imposé bien des fois des dénouements ; sa toute- « puissance est incontestable, elle fait mieux que « des lois, elle fait des mœurs. L'important est de « la saisir des questions sociales, de l'obliger à se « prononcer et à agir. »

Projet Lecour et de Mun

Les projets que nous venons d'examiner ne prévoyaient que l'arbitrage accidentel ; un projet déposé l'année suivante (16 juin 1887), par MM. Lecour, de Lamarzelle et de Mun, vise, de plus, la constitution de Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage.

Il se divise en deux parties. La première a trait à l'arbitrage accidentel et reproduit, ses auteurs le disent du moins, le projet Lockroy amendé et complété. Quand nous aurons énuméré les additions et les amendements, nous verrons que le projet Lockroy est singulièrement estropié.

Tout d'abord, le maire est remplacé comme intermédiaire entre les parties par le président du Tribunal de commerce, à son défaut par le président du Tribunal civil, et dans les localités où il n'y a pas de Tribunal civil par le juge de paix. Le maire, magistrat électif, est trop mêlé aux luttes politiques, est toujours suspect de partialité et de pression. Le magistrat ainsi appelé à intervenir a pour mission de recevoir les propositions faites, les transmettre à l'autre partie en cause, provoquer un accord sur les termes du compromis et le choix des arbitres. Il peut, en outre, sur la demande des parties, désigner soit les arbitres, soit le tiers-arbitre chargé de départager les premiers.

La sanction si chère à M. Lockroy, le recours à l'opinion publique, est supprimée; plus d'affichage, plus de publicité au refus d'arbitrage. MM. Lecour, de Lamarzelle et de Mun trouvent que « la pression « morale ne saurait aller au delà d'une mise en « demeure et de quelques avis officieux. » Ils considèrent même comme fort dangereuses les mesures préconisées par leur collègue : « Le refus peut être « un acte sage et prudent ; dans tous les cas, il « constitue pour celui qui l'oppose un droit impres- « criptible. On ne saurait, *ipso facto*, lui infliger « une sorte de *flétrissure* et le désigner *aux in- « jures et peut-être aux violences* d'une foule d'au- « tant plus surexcitée que les propositions seront « moins acceptables pour l'employeur. Car le « défaut manifeste de cette proposition est d'être « *terrible pour le patron désigné nommément à la « vindicte populaire, tandis qu'elle sera sans effet « contre les ouvriers.* » Seule, la sentence arbitrale

sera soumise à l'affichage, cette mesure ne présentant aucun des inconvénients énumérés ci-dessus.

La seconde partie du projet Lecour prévoyait la constitution des Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage.

Les ouvriers et patrons peuvent d'un commun accord provoquer la création des Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Pour cela, ils se réunissent au nombre de douze au moins, et consignent leur accord dans un acte écrit qui constituera les statuts du Conseil ; par le même acte, ils désignent des délégués pour présenter une requête au président du Tribunal de commerce, au président du Tribunal civil ou au juge de paix suivant les cas, aux fins de fixer la date de l'élection. La convocation pour les élections est rendue publique huit jours avant la date fixée, et tout ouvrier ou patron « exerçant dans l'étendue de la « juridiction assignée au Conseil » peut prendre part aux élections. Les patrons et ouvriers ayant obtenu le plus de voix constituent le Conseil permanent d'arbitrage. Les membres de ce Conseil se réunissent dans la huitaine pour choisir parmi eux un président, un vice-président et un secrétaire. Ils nomment aussi des délégués pris en nombre égal dans les deux groupes pour former le comité de conciliation.

Cette seconde partie du projet Lecour n'est point venue en discussion, la commission parlementaire ayant réservé pour un examen ultérieur les dispositions concernant les Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Elle a depuis été reprise par ses auteurs, et nous la retrouverons quand nous

examinerons les projets de loi postérieurs à la loi de 1892.

Rapport Lyonnais

Les diverses propositions que nous venons d'énumérer avaient été renvoyées à l'étude d'une commission nommée par la Chambre. Le 27 juin 1889, M. Lyonnais, au nom de la commission, déposa son rapport, rapport qui ne put venir en discussion, les Chambres s'étant séparées le mois suivant pour faire place à une législation nouvelle. Nous dirons seulement quelques mots de la dernière partie du rapport, contenant le projet de loi adopté par la commission.

Ce projet contient deux parties bien distinctes : l'une organisant les Conseils permanents, l'autre instituant une procédure d'arbitrage en cas de grève.

Les syndicats professionnels de patrons et d'ouvriers peuvent, sans autorisation, constituer des Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. On établissait ainsi un privilège en faveur des ouvriers syndiqués, privilège qui, s'il ne saurait se justifier, s'explique par ce fait que la commission, convaincue de la nécessité de puissants groupements corporatifs pour le bon fonctionnement d'un Conseil permanent, voulait forcer indirectement les ouvriers à se syndiquer. Un semblable état de choses eût été en contradiction formelle avec la loi de 1884 et eût constitué une atteinte odieuse à la liberté du travail.

L'organisation et le fonctionnement de ces Conseils étaient d'ailleurs très simples. Les décisions sont prises à la majorité des votants, chaque partie

étant représentée en nombre égal. Si besoin est, le Conseil choisit un tiers-arbitre en dehors de la profession. Les ouvriers syndiqués ne sont point forcés de reconnaître la juridiction du Conseil ; une copie des statuts est envoyée à chacun d'entre eux et ils peuvent, dans les quarante-huit heures, déclarer qu'ils refusent de s'y soumettre.

La seconde partie du projet organise l'arbitrage accidentel suivant les vues de M. Lockroy. C'est ainsi qu'en dépit des critiques de M. Lecour, le maire est choisi comme intermédiaire entre les parties; le recours à l'opinion publique forme également la sanction et c'est le maire qui est chargé de donner la publicité voulue par la loi.

Le rapport de M. Lyonnais ne put, nous l'avons dit, venir en discussion et ce fut devant une Chambre nouvelle que les projets furent repris par leurs auteurs.

Le gouvernement, avant de s'engager sur cette question, provoqua une consultation des Chambres de commerce et des Chambres consultatives des arts et manufactures. Ces corps se montrèrent hostiles à l'idée de toute législation nouvelle sur l'arbitrage.

La Chambre de commerce de Paris la considérait même tout à la fois comme inutile, insuffisante et dangereuse.

Inutile : l'arbitrage pouvait être organisé par les syndicats déjà existants, point n'était besoin d'une loi spéciale.

Insuffisante : les ouvriers échappent à toute sanction, qu'il s'agisse de l'arbitrage facultatif ou de l'arbitrage obligatoire.

Dangereuse: la sanction morale consistant dans la publicité et l'affichage, efficace à l'égard des seuls patrons, les désignerait «aux colères et à la fureur de la foule ».

Nous devons noter que la Chambre de commerce de Paris, deux ans plus tard, modifiait son opinion et reconnaissait l'utilité d'une loi nouvelle.

Le Conseil supérieur du travail eut à collationner les résultats de cette enquête et une commission fut nommée dans son sein pour étudier, d'une façon spéciale, la question de l'arbitrage.

La commission réfuta les objections faites par les Chambres de commerce de la manière suivante:

Certes, c'est aux syndicats qu'appartient le premier rôle et le plus efficace dans le règlement amiable des conflits. Mais il n'y a pas de syndicats partout, et là où il en existe ils n'ont pas encore acquis sur leurs adhérents un ascendant moral suffisant pour remplir avec succès leur mission conciliatrice. L'utilité d'une loi se fait donc sentir.

L'arbitrage n'est pas toujours accepté, la sentence arbitrale pas toujours respectée, nous le savons par l'expérience des pays voisins, mais ces cas y sont devenus de plus en plus rares. « On sait qu'une grève sérieuse ne peut réussir sans l'appui non seulement de tous les ouvriers de la profession ou de l'ensemble des autres travailleurs, mais même d'une notable portion du public des autres classes. Cet appui, on sait qu'on ne l'obtiendra qu'en faisant preuve d'une conduite loyale et en n'ayant recours à la grève qu'après avoir épuisé tous les moyens de conciliation » (1).

(1) *Office du Travail. Conciliation et Arbitrage*, p. 568.

Les ouvriers, plus même que les patrons peut-être, ont à compter avec l'opinion publique.

La commission se prononçait pour l'arbitrage facultatif contre l'arbitrage obligatoire, les intéressés étant libres de choisir les arbitres comme bon leur semblerait. L'intermédiaire proposé entre les patrons et les ouvriers n'était ni le maire, ni le président du Tribunal de commerce, mais le juge de paix. Enfin, une certaine publicité devait être donnée aux sentences arbitrales.

Elle émettait, en outre, le vœu de voir se constituer des Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage, sans que les syndicats fussent investis d'un monopole pour la création de ces Conseils. Pour en encourager la formation, elle invitait le gouvernement à mettre à leur disposition les locaux nécessaires aux réunions.

Projet Jules Roche

S'inspirant des délibérations du Conseil supérieur du travail, M. Jules Roche présenta, le 24 novembre 1891, à la Chambre des députés, au nom du gouvernement, un nouveau projet de loi dont voici l'esprit : édicter, pour le règlement amiable des conflits, une procédure simple et rapide et faciliter le rapprochement entre les parties par l'intervention d'un intermédiaire « investi de l'estime et de la confiance publique, absolument étranger aux querelles industrielles et aussi rapproché que possible du théâtre du conflit ».

Le projet se divisait en deux titres. Le premier, relatif à l'arbitrage et à la conciliation accidentels,

reproduit dans ses grands traits les dispositions du projet Lockroy, avec cette différence que l'intermédiaire choisi entre patrons et ouvriers est le juge de paix. Ce magistrat, dans le cas où la conciliation aboutit, dresse un procès-verbal de la convention qui en résulte et le soumet à la signature des délégués.

Si la conciliation échoue, le juge de paix invite les parties à désigner soit chacune un arbitre, soit un arbitre commun. Si les arbitres n'arrivent à s'entendre ni sur la solution à donner au conflit, ni sur le choix d'un tiers-arbitre, l'échec de l'arbitrage est consigné par le juge de paix dans un procès-verbal.

La sanction consiste dans le recours à l'opinion publique au moyen de l'affichage, tant des demandes et des refus d'arbitrage que des sentences rendues. Ces sentences constitueront ainsi « une « sorte de charte coutumière à laquelle, à moins « de conventions contraires, devront se rapporter « les tribunaux compétents pour juger les diffé- « rends individuels ».

Le titre deux prévoyait, en quatre articles, la constitution de Conseils permanents.

Les comités accidentels prévus au titre premier qui auront conservé la confiance de leurs mandants pourront se transformer en comités permanents. Le procès-verbal de constitution et le règlement du Conseil devront être déposés dans les huit jours au greffe de la Justice de Paix. Une expédition en sera envoyée au Ministre du commerce et de l'industrie par l'intermédiaire du préfet.

Le projet ne contient aucune disposition relative

au fonctionnement de ces Conseils, au mode d'élection des délégués, à la durée de leur mandat et à la procédure à suivre.

Un mois après le dépôt du projet de M. Jules Roche, M. Mesureur présentait une proposition de loi tendant à la création de Conseils du travail sur le modèle belge. Elle ne vint point en discussion pour une cause déjà énoncée plus haut et fut reprise en 1874. Nous en rejetons l'examen à l'étude des projets de loi qui ont suivi la loi de 1892.

La commission parlementaire chargée d'examiner les diverses propositions que nous venons de voir déposa son rapport le 23 janvier 1892; elle adoptait dans son ensemble la partie du projet du gouvernement ayant trait à la conciliation et à l'arbitrage accidentels. Elle supprimait toutefois l'article 12, ainsi conçu :

« Lorsqu'une décision de conciliation ou d'arbitrage aura fixé les conditions du travail, elle fera « foi en justice pour le règlement des litiges individuels, à moins de conventions contraires ». Le jugement des litiges individuels devait, disait la commission, être laissé aux juridictions compétentes; nous ne voyons pas bien en quoi l'article 12 les y soustrayait. Elle réservait pour un examen ultérieur la partie du projet relative aux Conseils permanents.

A la suite des grèves de Carmaux, la question de l'arbitrage fut agitée à la Chambre des députés. En deux séances, le jeudi 20 et le samedi 22 octobre elle vota une loi; pour aller plus vite et suivant d'ailleurs le rapport de la commission parlementaire, elle avait supprimé la partie la plus impor-

tante du projet, celle ayant trait aux Conseils permanents.

Lors de la discussion, M. Frédéric Grousset fit admettre deux amendements importants : le premier confiait au président du Tribunal civil le soin de nommer le tiers-arbitre dans le cas où les arbitres n'arriveraient pas à s'entendre sur ce choix ; le second accordait au juge de paix un droit d'initiative pour intervenir en cas de grève. « En cas de grève, le juge de paix est tenu de proposer d'office l'arbitrage, s'il n'a déjà été demandé par les intéressés. »

D'autres modifications de détail furent apportées ; par exemple, les pièces de la procédure étaient dispensées des droits de timbre et d'enregistrement ; les arbitres et les délégués devaient être citoyens français.

Ainsi modifiée, la loi fut transmise au Sénat, dont la commission, par l'organe de M. Goblet, déposa son rapport le 22 novembre ; après avoir subi quelques modifications de pure forme, elle fut définitivement adoptée par lui le 21 décembre. Le 24 elle revenait devant la Chambre des députés, qui ratifiait les modifications apportées par le Sénat et était promulguée le 27 du même mois.

On voit que le vote de la loi fut aussi rapide que la préparation en avait été longue. On touchait à la fin de la législature, le renouvellement des mandats était proche et le vote d'une loi ouvrière ne pouvait que lui être favorable ; c'était bien le moment opportun de sortir des cartons la loi sur l'arbitrage qui y sommeillait depuis déjà six ans. De son côté, le gouvernement avait à faire oublier

les troubles de Carmaux. Aussi Parlement et gouvernement, pris d'un beau zèle, ne s'attardèrent point en de longues discussions; animés d'une généreuse fièvre, ils adoptèrent la loi en quelques séances. Nous verrons si cette précipitation n'a point été fatale à la loi.

Loi du 27 Décembre 1892

Nous ne nous attacherons point dans l'étude de cette loi à en faire un commentaire article par article. Après quelques observations sur l'esprit de la loi, nous examinerons successivement :

- 1^o Quelle en est la procédure ;
- 2^o Quelle en est la sanction ;
- 3^o Quels en ont été les résultats.

La loi de 1892 laisse de côté la question des Conseils permanents, ne vise que la conciliation et l'arbitrage accidentels ; elle n'a point la prétention de prévenir le mal, mais bien seulement de le guérir. Il faut attendre qu'un conflit soit déclaré pour qu'on puisse recourir à elle. Elle n'a point pour but la pacification sociale, elle ne saurait être si ambitieuse ; elle veut seulement faciliter aux personnes de bonne volonté le règlement amiable de leurs conflits.

Un conflit éclate entre patrons et ouvriers, il se peut que l'une des parties, que les deux mêmes soient animées de sentiments de conciliation et n'aient que peu de sympathie pour la grève. Pourtant, ni l'une ni l'autre ne bougent de leurs positions, elles se gardent bien de laisser paraître le désir qu'elles ont d'un rapprochement. C'est qu'il y a un point d'honneur, qui fera le premier pas !

On désire bien la paix, mais on n'ose faire des ouvertures pour traiter. Aller trouver l'adversaire, lui proposer de déposer les armes et de s'en rapporter à un Conseil d'arbitrage, n'est-ce point avouer une secrète faiblesse ? Le patron a peur de perdre de son prestige ; l'ouvrier craint de paraître manquer de forces et de courage. La loi de 1892 a voulu remédier à cet état de choses, elle a offert aux parties un intermédiaire auquel chacune pourra s'adresser et manifester ses désirs de conciliation ; qui fera toutes les démarches nécessaires pour opérer le rapprochement, la discussion et l'entente ? La dignité, l'amour-propre de chacun sont ainsi sauvegardés. L'intermédiaire choisi est le juge de paix, « auquel sa qualité de magistrat assure une haute autorité morale et dont le titre même proclame les intentions conciliantes ». Nous aurons à voir, quand nous ferons la critique de la loi, si ce choix a été bien heureux. Il n'y a plus désormais à craindre de fausse honte de la part des ouvriers et des patrons : c'est une tierce personne qui fera les premiers pas ; elle pourra même, en cas de grève, ne pas attendre qu'on ait recours à elle, et de son propre mouvement offrir ses bons offices.

La loi qui offre ainsi son secours ne l'impose pas ; si les parties veulent la guerre, toujours et quand même, leur droit reste entier. Le législateur a voulu organiser l'arbitrage facultatif, non l'arbitrage obligatoire. Il n'a cherché qu'à faciliter la mise en pratique des idées de conciliation et d'arbitrage où et quand elles se feraient jour.

Ayant remarqué que la solution d'un conflit est

d'autant plus aisée qu'on le prend à sa naissance, il a organisé une procédure simple et rapide, ne laissant point aux complications le temps de naître.

Deux phases dans cette procédure : d'abord la tentative de conciliation, ensuite et si la conciliation échoue, l'arbitrage.

Les patrons, ouvriers et employés peuvent soumettre les conflits collectifs qui s'élèveraient entre eux à un Comité de conciliation toutes les fois qu'il s'agit des conditions du travail. La partie la plus diligente envoie au juge de paix du canton où réside le différend une déclaration contenant :

1° Les noms, qualités et domiciles des demandeurs ou de ceux qui les représentent ;

2° L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués par les parties ;

3° Les noms, qualités et domiciles des personnes auxquelles la proposition de conciliation ou d'arbitrage doit être notifiée ;

4° Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis parmi les intéressés par les demandeurs pour les assister ou les représenter sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à cinq.

Il est à noter que la demande pourrait, au lieu d'émaner des parties elles-mêmes, émaner de leurs mandataires et, dans ce cas, le juge de paix aurait à apprécier la réalité et l'étendue du mandat.

Le demandeur, comme la partie adverse d'ailleurs, ne peuvent, nous l'avons vu, être représentés dans le comité de conciliation par plus de cinq personnes. Mais il n'est pas nécessaire que ce chiffre soit atteint, il peut être de beaucoup infé-

rieur ; les parties n'ont même pas besoin d'être représentées en nombre égal ; le patron peut, par exemple, se présenter seul ou se faire représenter par un seul mandataire, alors que ses ouvriers auront nommé cinq délégués. Le Comité de conciliation n'a point, en effet, à émettre de vote, peu importe que la représentation des parties soit inégale en nombre.

La loi ne s'est point occupée du mode d'élection des délégués ouvriers, leur laissant à cet égard liberté complète. « Elle s'est, dit l'exposé des motifs, « volontairement abstenue de déterminer le mode « de nomination des délégués des parties en cause. « Elle s'en rapporte sur ce point aux intéressés « eux-mêmes, éclairés à cet égard par une expérience déjà acquise. Elle n'a pas voulu imposer « des formalités électorales, qui n'auraient fait « qu'apporter des entraves à la prompte solution « du conflit. »

Aucune formalité n'étant prescrite pour la nomination des délégués, le juge de paix aura à apprécier si réellement ceux qu'il a devant lui ont bien qualité pour représenter les ouvriers. Il y a là une question de fait pour la solution de laquelle il sera aidé par les ouvriers eux-mêmes ; ceux-ci ne manqueraient pas, en effet, de protester si un faux délégué se présentait en leur nom.

Le délégué doit être pris parmi les intéressés, ceux qui sont réellement parties au conflit. Les ouvriers d'une usine ne pourraient choisir comme délégués leurs camarades d'une autre usine alors qu'ils y feraient le même travail ; un patron ne pourrait se faire représenter par un autre patron ou par

quelqu'un appartenant à un autre établissement que le sien. En outre, le délégué doit, aux termes de l'article 15, être citoyen français. Cette dernière exigence a été, et ce à juste titre, l'objet de vives critiques. Il peut arriver, et il arrive en fait que le patron, que la majorité des ouvriers soient de nationalité étrangère; dans ce cas, la loi de 1892, loin de faciliter un accord amiable, est un obstacle à la conciliation et à l'arbitrage. A plusieurs reprises, les statistiques dressées par les soins du ministère du commerce ont eu à enregistrer des cas où la formation d'un comité de conciliation n'a pu avoir lieu par suite de cette exigence de la loi. Pour en finir avec les délégués, notons que les femmes peuvent en remplir la fonction dans les professions ou industries où elles sont employées, sous la seule condition d'appartenir, elles aussi, à la nationalité française.

Au reçu de la déclaration de la demande en conciliation, le juge de paix doit en délivrer un récépissé indiquant l'heure et la date du dépôt. Il la notifie dans les vingt-quatre heures à la partie adverse. La notification est faite par lettre recommandée adressée aux intéressés eux-mêmes ou par voie d'affiches; suivant les circonstances, l'un et l'autre procédés peuvent d'ailleurs être employés conjointement. La partie adverse doit, dans les trois jours, faire connaître sa réponse, son silence est considéré comme un refus une fois le délai expiré. S'il y a un refus, exprès ou tacite, le rôle du juge de paix est terminé.

S'il y a acceptation, la partie adverse, en même temps qu'elle fait connaître sa décision, indique les

noms, qualités et domicile des délégués choisis pour l'assister ou la représenter sans que le nombre puisse excéder cinq. Aussitôt, le juge de paix invite les parties à se réunir en comité de conciliation. Les réunions ont lieu en sa présence, mais il ne peut présider et diriger les débats que sur la demande des parties.

Si la délibération aboutit à un accord, le juge de paix en dresse un procès-verbal qu'il fait signer par les parties ou leurs délégués. Aucune forme spéciale n'est affectée à cet acte. « Il n'était point
« besoin, dit une circulaire du Ministre de la jus-
« tice, d'entrer dans aucun détail au sujet de l'ac-
« complissement de cette formalité familière aux
« magistrats cantonaux, car elle n'est que l'appli-
« cation à un cas particulier des dispositions de
« l'article 54 du Code de procédure civile portant
« que le procès-verbal, dressé après la tentative de
« conciliation, contiendra les conditions de l'arran-
« gement s'il y en a, et, dans le cas contraire, fera
« sommairement mention que les parties n'ont pu
« s'accorder ». On voit que, en tout état, quel que
soit le résultat de la tentative de conciliation, il
doit y avoir procès-verbal dressé. L'art. 6 qui ren-
ferme cette obligation aurait pu prêter au doute ;
il dit en effet : « Si l'accord s'établit... » Il y avait
là un vice de rédaction que corrige indirectement la
circulaire du garde des sceaux.

Si le comité de conciliation a malheureusement échoué dans ses efforts, tout espoir n'est point encore perdu d'éviter la grève ; la loi vient offrir un second secours : l'arbitrage.

Le juge de paix invite les parties qui n'ont pu se

concilier à désigner « soit chacune un ou plusieurs arbitres, soit un arbitre commun ».

Cette disposition de la loi vise, bien entendu, les parties présentes devant le juge de paix, les délégués choisis par les intéressés pour constituer le comité de conciliation. Ces délégués sont présumés par la loi recevoir de leurs mandants une double mission :

1^o Tenter d'arriver par la conciliation à un accord amiable ;

2^o En cas de besoin, choisir un ou des arbitres.

Il va sans dire que si, contrairement à la présomption de la loi, les délégués et une des parties ont conscience de ne pas avoir reçu ce second mandat, ils pourront demander un délai pour le solliciter et l'obtenir. A qui devront-ils demander ce délai? Au juge de paix, dit la circulaire du Garde des sceaux ; nous serions plus portés à croire qu'il faudra s'adresser à la partie adverse ; le juge de paix ne joue qu'un rôle d'intermédiaire, ne peut prendre en quoi que ce soit de décisions propres. Sa décision n'aurait d'ailleurs aucune valeur, car elle pourrait être sur le champ désavouée par la partie adverse. Il va de soi que les parties peuvent décliner l'invitation du juge de paix ou refuser le délai demandé par l'une d'elles. Pas plus que la conciliation, l'arbitrage n'est obligatoire.

Si le juge de paix est chargé d'inviter les parties à nommer des arbitres, il doit, par contre, leur laisser la liberté la plus entière en ce qui concerne leur choix ; la plus stricte neutralité lui est imposée.

Les parties peuvent, à leur choix, nommer cha-

cune un ou plusieurs arbitres ou prendre un arbitre commun. S'il y a plusieurs arbitres, ils devront être en nombre égal pour chaque partie ; il y a cette fois une sentence à rendre, il faut de part et d'autre des garanties égales. Aucun délai n'est imposé au tribunal arbitral ainsi constitué pour rendre sa sentence. Il est possible que les arbitres ne puissent s'entendre sur la solution à donner au conflit ; ils pourront alors nommer un tiers-arbitre, ou plutôt, et pour employer le terme même de la loi, un « nouvel arbitre ». Contrairement au droit commun, ce nouvel arbitre ne sera point tenu de se ranger à un des avis des précédents arbitres. Il peut avoir une opinion propre, n'est point tenu d'adopter un des systèmes précédemment exposés. Il en résulte que si chaque arbitre conserve son opinion propre, le nouvel arbitre étant d'un avis tout différent de ceux de ses collègues, il ne pourra y avoir dépar-tition, une solution sera impossible. Il peut arriver que les arbitres, ne s'étant point entendus sur la solution à donner au différend, ne tombent point non plus d'accord sur le choix du tiers-arbitre.

La loi a prévu ce cas ; le soin de nommer le nouvel arbitre est dévolu au président du Tribunal civil sur le vu du procès-verbal transmis d'urgence par le juge de paix, et contenant la déclaration du double dissentiment des arbitres. Cette clause a été, nous l'avons vu, insérée dans la loi, grâce à un amendement de M. Frédéric Grousset ; le projet présenté à la Chambre décidait seulement que les arbitres constateraient dans un procès-verbal l'échec de l'arbitrage. Voici, d'après une circulaire de M. le Garde des sceaux, pour quels motifs a été adopté

l'amendement de M. Grousset : « Cette disposition, « empruntée à l'article 1,017 du Code de procédure « civile, a paru nécessaire en prévision du cas où « l'on se trouve en présence de parties intéressées « qui ont manifesté, à deux reprises successives, « d'abord en formant le comité de conciliation, puis « en constituant le Conseil d'arbitrage, leur désir « commun de parvenir à une entente, et qui sont « déçues dans leur légitime espérance, parce que « les arbitres, moins conciliants qu'elles-mêmes, « n'ont pu réussir à traiter sur aucun point. On a « justement redouté que cette désillusion ne fût « une cause nouvelle d'irritation et que la situation, « au lieu d'être pacifiée par le succès de l'arbitrage, « ne fût aggravée par son échec ».

Pour nous, nous ne croyons pas qu'un arbitre nommé en dehors du choix des parties puisse leur inspirer une confiance profonde. On ne force point les gens à tomber d'accord, et il est à craindre que le « nouvel arbitre » ainsi nommé d'office ne puisse faire utile besogne.

Les parties ne se sentiront point liées par une sentence rendue dans de telles conditions, et peut-être ne s'y soumettront point ; résultat bien plus désastreux que l'échec de l'arbitrage. Nous verrons, en étudiant les résultats de la loi de 1892, quelles ont été les conséquences de l'amendement de M. Frédéric Grousset.

La décision prise par les arbitres sera rédigée par écrit et signée par eux, le juge de paix en déposera la minute au greffe, en délivrera une expédition à chaque partie et en adressera une autre au ministère du commerce, par l'intermédiaire du préfet.

Nous avons supposé, jusqu'ici, que les deux parties, ou au moins l'une d'entre elles, recourait à la loi. Mais il peut arriver que, retenues par un faux point d'honneur, ni l'une, ni l'autre ne veuille prendre cette initiative. La loi donne alors au juge de paix, si la grève est déclarée, le droit d'intervenir. A ce moment, « les patrons comme les ouvriers, les ouvriers comme les patrons, soit par amour-propre, soit par tactique, soit par un sentiment exagéré de leurs droits, hésiteront à prendre l'initiative d'une demande d'arbitrage. Il convient donc que le représentant de la justice tende la main aux uns et aux autres, pour les inviter à un accord que peut-être tous désirent secrètement. En allant au devant d'eux, le juge de paix leur épargnera l'épreuve pénible de la première démarche ».

Pour remplir cette nouvelle mission, le juge de paix invite par lettre recommandée ou par affiche les parties à lui faire connaître :

1^o L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués ;

2^o Leur acceptation ou refus de recourir à la conciliation et à l'arbitrage ;

3^o Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis, le cas échéant, par les parties, sans que le nombre puisse être supérieur à cinq.

La réponse doit avoir lieu dans les trois jours.

Le juge de paix peut intervenir, mais il n'est pas forcé d'intervenir ; le texte de la loi aurait pu prêter au doute. L'article 10 dit en effet : « Le juge de paix invite d'office », mais la circulaire du Garde des sceaux et les travaux préparatoires ne per-

mettent aucun doute à cet égard. M. Frédéric Grousset, à qui nous devons cette disposition de la loi, avait tout d'abord dans son amendement organisé l'intervention obligatoire du juge de paix, et il avait fait adopter ses vues par la Chambre des députés. Mais au Sénat il fut vivement combattu par M. Trarieux, et l'intervention obligatoire fut repoussée, sous prétexte qu'il y avait danger à mêler le juge de paix à certaines grèves d'un caractère politique, et que beaucoup de petites grèves, qui autrement auraient eu une durée éphémère, se verraient ainsi prolongées.

Les cas dans lesquels le juge de paix doit intervenir sont laissés à sa discrétion, la loi s'en rapporte à sa prudence et à son expérience.

Notons que M. de Marcère avait présenté un amendement aux termes duquel le juge de paix ne pouvait intervenir que dans les grèves où le délai-congé d'usage avait été observé, les seules grèves licites. L'amendement fut repoussé; il est d'un intérêt public majeur que les grèves aient la solution la plus prompte, et il y avait danger à empêcher l'intervention du juge de paix.

De plus, il y aurait eu atteinte à la loi de 1864, qui ne prévoit pas plusieurs catégories de grève et ne fait aucune distinction entre elles, quelles que soient les conditions dans lesquelles elles se produisent.

Quelle est maintenant la sanction organisée par la loi, tant en ce qui concerne les refus de recourir à la conciliation et à l'arbitrage, qu'en ce qui concerne l'exécution des contrats dressés par les soins du comité de conciliation ou du Conseil d'arbitrage? La sanction est la même, toute morale : c'est le

recours à l'opinion publique. Nous n'en ferons ni la critique, ni le panégyrique, renvoyant pour cela à l'examen déjà fait plus haut des projets de M. Lecour et de M. Lockroy.

Quoiqu'il en soit, voici les mesures prescrites par la loi : « La demande de conciliation et d'arbitrage, le refus ou l'absence de réponse de la partie adverse, la décision du comité de conciliation ou celle des arbitres notifiée par le juge de paix au maire de chacune des communes où s'étendait le différend, sont, par chacun de ces maires, rendus publics par affichage à la place réservée aux publications officielles. L'affichage de ces décisions pourra, en outre, se faire par les parties intéressées. Les affiches seront dispensées de timbre (Art. 12). »

Il avait été question, lors de la discussion de la loi, de lui donner une autre sanction. A la Chambre des députés, MM. Lafargue, Ferroul, Gourd, Théron et Boudin avaient proposé d'assimiler le Conseil d'arbitrage à un véritable tribunal et de donner à leurs décisions la même forme qu'aux décisions des tribunaux ordinaires. Nous ne croyons pas que cette assimilation eût été heureuse ; les Conseils d'arbitrage, comme ceux de conciliation, sont des juridictions pour ainsi dire familiales ; leur enlever ce caractère serait la ruine de l'institution. A quoi servirait d'ailleurs la force exécutoire d'une sentence arbitrale ; nous n'ignorons pas que les contrats à court terme échappent aux sanctions ordinaires.

Il est bien entendu, d'ailleurs, que le droit commun subsiste et que la sanction morale ne détruit

pas les dispositions de l'art. 1780 du Code civil, et les parties pourront toujours s'en prévaloir. La question avait été l'objet d'une longue et un peu obscure discussion entre MM. Trarieux et Goblet devant le Sénat. Mais, en fait, le recours à l'opinion publique sera seul efficace. « A défaut, disait M. le Garde des sceaux, d'une obligation civile ou d'une répression pénale, dont en ces matières la réflexion d'accord avec l'expérience démontre l'impossibilité, on a cherché la sanction dans un appel à l'opinion publique qui exerce sur le sort de ces conflits une influence si puissante. Elle se montrerait justement sévère pour une grève sans motifs ou pour une résistance injustifiée aux conseils d'apaisement et de pacification. »

Modestes avaient été les prétentions de la loi de 1892, bien modestes aussi en ont été les résultats. Nous en donnons ci-contre un tableau détaillé dressé d'après les statistiques officielles de 1893 et 1899 inclusivement, les chiffres en sont vraiment éloquents.

ANNÉES	NOMBRE DES GRÈVES	RECOURS FORMÉS SUR L'INITIATIVE				TOTAL DES RECOURS	PROPORTION PAR RAPPORT AUX GRÈVES	DE LA
		DES						CONCILIATION
		PATRONS	OUVRIERS	Deux parties	Juge de Paix			PATRONS
1893	634	5	56	2	46	109	17.19	34
1894	391	4	51	2	44	101	25.83	24
1895	405	2	46	3	34	85	20.14	29
1896	476	4	57	4	39	104	21.86	41
1897	356	4	46	1	37	88	24.71	20
1898	368	3	57	2	32	94	25.54	32
1899	740	1	112	4	80	197	22.62	65

(1) Office du Travail. Statistique des Grèves et recours à la Conciliation et à l'Ar

NOMBRE DE PROPOSITIONS REPOUSSÉES PAR LES	TOTAL DES REJETS	GRÈVES TERMINÉES PAR LA CONCILIATION	PROPOSITIONS D'ARBITRAGE	PROPOSITIONS D'ARBI- TRAGE			TOTAL DES REJETS	Nombre des Arbitrages	GRÈVES TERMINÉES PAR L'ARBITRAGE
				PATRONS	OUVRIERS	Deux parties			
2	42	31	18	9	3	3	15	3	»
1	29	32	16	13	»	3	16	»	»
2	31	21	22	7	2	8	17	5	3
»	44	21	22	12	2	5	19	3	1
3	25	25	23	13	2	3	18	5	5
5	38	18	20	7	1	8	18	2	2
13	79	35	40	13	1	20	34	6	6

Quelles ont été les causes de l'insuccès de la loi !
Les causes sont multiples

Tout d'abord la loi ne prévoit que la conciliation et l'arbitrage accidentels et n'intervient qu'une fois le conflit déclaré. Déjà les esprits sont aigris, les ferments de discorde se sont développés, ont grandi, le mal est arrivé à l'état aigu, le remède vient trop tard. C'est avant que la guerre ne soit déclarée qu'il faut faire œuvre de diplomate de conciliateur, c'est alors qu'on ne sent encore qu'un vague malaise dans les relations de patrons à ouvriers qu'il faut intervenir. Un Conseil permanent peut seul se charger de cette délicate mission, seul d'ailleurs il peut aller à la source du mal, détruire par le rapprochement, le contact continu du capital et du travail, l'antagonisme qui existe entre eux.

De plus, le choix du juge de paix comme intermédiaire entre le capital et le travail est-il bien heureux ! Nous ne le pensons pas. Le juge de paix peut être un homme d'une grande valeur morale, avoir, comme c'est d'ailleurs son rôle, des aptitudes conciliatrices toutes spéciales ; il est à craindre que patrons et ouvriers n'éprouvent que peu d'empressement à s'adresser à lui ou même à répondre à son appel. Il n'a point, en effet, cette parfaite connaissance du monde et des choses industrielles qui donne l'autorité, impose la confiance.

Magistrat modeste, la loi le fait sortir à tort de ses habituelles attributions pour lui confier une mission qui demande autre chose que des sentiments pacifiques. L'homme qui veut renouer entre patrons et ouvriers le lien qui vient de se rompre

doit connaître en plus de la situation de l'industrie, l'état d'âme des uns et des autres. Il doit, autant que possible, être un technicien doublé d'un psychologue ; c'est trop demander au juge de paix. Et ce magistrat s'est si bien rendu compte lui-même de son impuissance à remplir la mission qui lui était confiée, qu'il a usé largement de la faculté que lui laissait la loi de ne pas intervenir. Dans la plupart des cas où se pouvait produire son initiative, il s'est renfermé dans une abstention prudente.

Enfin, et c'est une constatation pénible à faire, les patrons ont montré une hostilité ouverte à l'application de la loi, en ont paralysé l'action dans les rares cas où on y avait fait appel. Sur les 778 recours qui se sont produits de 1893 à 1899, 23 seulement ont été formés par eux ; par contre, ils ont 245 fois fait échouer la tentative de conciliation.

Telles sont, croyons-nous, les causes pour lesquelles les recours à la loi ont été si peu fréquents. Il nous reste une remarque à faire. Dans les cas où la conciliation ayant échoué, des propositions d'arbitrage ont eu lieu ; patrons et ouvriers ont montré une répugnance égale à les accepter.

Cet insuccès de l'arbitrage s'explique en grande partie par le droit donné au président du Tribunal civil de nommer le tiers-arbitre dans le cas où les arbitres ne se seraient entendus, ni sur la solution à donner au conflit, ni sur le choix d'un nouvel arbitre. Il y a dans cette mesure une menace pour les parties de voir trancher leur différend par une personne choisie en dehors d'elles, et pouvant ne leur inspirer aucune confiance. Dans la crainte de voir se réaliser cette éventualité, elles préfèrent s'abstenir.

TROISIÈME PARTIE

La loi de 1802 n'avait point eu les résultats qu'en attendaient ses auteurs ; la question de la conciliation et de l'arbitrage ne devait pas tarder à solliciter de nouveau l'attention du législateur.

Depuis 1895, de nombreux projets de lois ont été déposés en cette matière ; nous allons les passer successivement en revue. Après quoi, instruits du passé tant en France qu'à l'étranger, connaissant l'état actuel de la question dans notre propre pays, nous aurons à prendre parti et voir quelles mesures peuvent être propres à ramener entre le capital et le travail une entente cordiale.

Projet Lebon

Le 8 juillet 1895, M. Lebon déposait, au nom du gouvernement, un projet de loi sur les Conseils permanents. En voici l'économie.

Les patrons et les ouvriers peuvent former des Conseils permanents de conciliation sous la condition de déposer leurs statuts en triple expédition à la mairie et au greffe de la justice de paix. Tous les ouvriers majeurs travaillant depuis six mois au moins dans un établissement soumis au Conseil devront participer à l'élection des délégués ouvriers. Cette élection pourra, d'ailleurs, suivant la volonté des parties, être à un ou plusieurs degrés.

Le Conseil, pour rendre une décision, devra la faire accepter séparément par la majorité des

membres patrons et la majorité des membres ouvriers. Il a des attributions multiples, fait qui a valu à son auteur de nombreuses critiques, lui attirant même les foudres d'un auteur autrichien, M. Schwiedland.

Il a d'abord tout naturellement pour mission de prévenir les conflits, et, dans le cas où le conflit serait né, de le régler à l'amiable ; il se substitue alors aux Conseils accidentels de la loi de 1892 et son bureau a les attributions et remplit la fonction du juge de paix.

Il doit être consulté pour l'établissement des règlements d'ateliers, mais, et voilà qui diminue bien son importance, le patron n'est pas obligé de s'incliner devant les observations faites, et si le Conseil s'oppose à l'application du règlement, il peut passer outre après un certain délai.

Si un accord s'établit pour la fixation des conditions du travail entre un patron et le Conseil, il devra faire foi en justice pour le règlement des litiges individuels, « à moins de conventions formelles entre les parties ».

Les avantages conférés par la loi à ces Conseils permanents ne sont pas suffisants pour encourager les intéressés à en constituer de tels. A peine l'auteur du projet a-t-il accordé un privilège qu'un « mais » ou un « à moins que » vient en rendre l'exercice illusoire ; il donne d'une main et reprend de l'autre. A noter toutefois que le Conseil a le droit de faire citer des témoins et de leur faire prêter serment ; en outre, avantage matériel, il est chauffé et éclairé aux frais de la commune.

Projet de Mun

Le 25 novembre de la même année, M. de Mun présentait un nouveau projet : il s'y contentait d'ailleurs de poser le principe de la supériorité des Conseils permanents sur les Conseils accidentels, et faisait des premiers un panégyrique dans son exposé des motifs. De la formation et du fonctionnement de ces Conseils il ne disait rien, s'en rapportant à la commission pour régler ces questions.

Projet Dejeante

Le 7 novembre 1897, M. Dejeante et quelques-uns de ses collègues déposèrent un projet de loi tendant à l'arbitrage obligatoire, mais un arbitrage obligatoire d'un genre tout particulier applicable aux seuls patrons.

Tout employeur qui aura un conflit avec ses ouvriers devra le soumettre à un Conseil d'arbitrage. S'il manque à cette obligation, il sera déféré au Tribunal de la justice de paix et condamné « à une indemnité pécuniaire, correspondant à la perte subie par son personnel du fait de la cessation du travail qu'il aura provoquée ou maintenue », cela si l'usine n'emploie que cent ouvriers.

Si le nombre des ouvriers est supérieur à cent, la sanction est plus rigoureuse encore. L'établissement sera saisi, une commission arbitrale composée de conseillers municipaux et de délégués ouvriers fixera, sous le contrôle du juge de paix et d'un représentant du patron, le montant de l'actif. Elle statuera ensuite sur les conditions

dans lesquelles l'Etat ou la commission pourra s'emparer de l'actif.

Une part dans les bénéfices est réservée aux patrons jusqu'à remboursement du prix de son établissement.

Si ce sont les ouvriers qui transgressent la loi, quelle sera la sanction ? Le projet de M. Dejeante est muet sur ce point.

Projet Jaurès

M. Jaurès a présenté un projet beaucoup plus modéré que le précédent, se bornant à demander en somme deux additions complémentaires à la loi de 1892

Premièrement, un exemplaire de la loi doit être affiché dans les mines, exploitations industrielles et au siège des syndicats ouvriers. Si on a si peu souvent recours à la loi de 1892, c'est qu'on la connaît mal ; l'ayant chaque jour sous les yeux, les intéressés se pénétreront de son esprit, et, avant de recourir à cette mesure extrême qu'est la grève, n'hésiteront point à se prêter à des tentatives d'arrangement qui ne lient ou n'entament aucune liberté.

Il faut en second lieu que le droit d'intervention d'office donné au juge de paix, dans le seul cas de grève, soit agrandi. Avant même que la grève ne soit déclarée, le juge de paix pourra, s'il le juge utile, inviter les parties à recourir à la loi de 1892. On ne songe bien souvent à cette loi qu'après que les hostilités sont ouvertes, que de part et d'autre des froissements se sont produits, rendant plus

difficile le rôle du conciliateur. Et pourtant les grèves ont rarement lieu d'une façon imprévue. On assiste, au contraire, à leur genèse; on voit l'orage se former, s'avancer, gronder. Pourquoi attendre qu'il ait éclaté pour intervenir. « Pourquoi ne pas « permettre au juge de paix d'intervenir avant la « rupture définitive. Il y a toujours dans sa magistrature un peu familiale une part laissée à sa « liberté, à son action personnelle. Pourquoi n'en « serait-il pas ainsi dans la procédure de l'arbitrage ? »

Certes, il y un intérêt de premier ordre à étendre le droit d'initiative de celui qui doit remplir le rôle d'intermédiaire entre le capital et le travail. Nous partageons pleinement sur ce point l'opinion de M. Jaurès ; mais le juge de paix est-il bien apte à remplir le rôle que lui a confié la loi ?

Les projets que nous venons de voir n'avaient d'autre but que de modifier sur quelques points la loi de 1892. Nous allons examiner maintenant deux projets beaucoup plus vastes, tendant à la création d'organismes nouveaux en matière de conciliation et d'arbitrage.

Le premier en date et le plus important est celui de M. Mesureur.

Projet Mesureur

Le 20 janvier 1894, M. Mesureur reprenait la proposition qu'il avait déposée le 14 décembre 1891 et qui n'avait pu venir en discussion, la commission parlementaire ayant rejeté à une date ultérieure la partie des projets relative aux Conseils permanents.

Le projet de M. Mesureur n'est point d'une grande originalité; il n'est guère, en effet, que la reproduction de la loi belge sur les Conseils de l'industrie et du travail.

Dans toute région industrielle où l'utilité s'en fait sentir, un Conseil du travail est fondé, soit d'office, soit sur la demande des intéressés :

Ce Conseil a pour mission de :

1^o Délibérer sur les conditions du travail et donner leur avis sur les questions intéressant le travail qui leur seraient soumises par le gouvernement ;

2^o Prévenir ou régler par la conciliation ou l'arbitrage les conflits entre patrons et ouvriers;

3^o Elire, chaque année, les membres sortants du Conseil supérieur du travail.

Nous n'avons à envisager ces Conseils qu'en ce qui concerne le rôle de conciliation et d'arbitrage.

Comme dans la loi belge, la conciliation se fait par l'intermédiaire de la section. Chaque Conseil du travail se divise en autant de sections qu'il y a dans son ressort de professions ou métiers similaires assez importants pour être représentés.

La section se compose de patrons et d'ouvriers en nombre égal. Comment se fera l'élection? M. Mesureur s'en rapporte sur ce point à un règlement d'administration publique. Il indique toutefois dans son exposé des motifs deux systèmes entre lesquels on pourrait choisir: l'élection par les syndicats, l'élection par les électeurs au Conseil des Prud'hommes. Les membres du Conseil sont nommés pour trois ans.

La section se réunit d'office chaque trimestre à la mairie. Elle se réunit aussi sur la demande de la

moitié de ses membres ou sur convocation extraordinaire quand elle est saisie d'un différend.

Si en cas de conflit les deux parties acceptent le principe de la conciliation, elles sont priées de désigner les membres qui formeront le comité de conciliation, et, à leur défaut, la section choisit dans son sein quatre membres, deux patrons et deux ouvriers, pour former ledit comité. Si la conciliation échoue, la section invite les parties à nommer des arbitres, mais en leur laissant entière liberté.

Si l'arbitrage échoue, l'échec en est constaté dans un procès-verbal. Les procès-verbaux et décisions des Conseils doivent être affichés; la publicité est la seule sanction.

La section, dans ces Conseils du travail, joue le rôle donné au juge de paix par la loi de 1892, c'est elle qui est l'intermédiaire entre les parties.

M. Mesureur fondait un grand espoir sur l'existence et le fonctionnement de ces Conseils, il ne doutait point qu'ils ne fissent naître rapidement chez patrons et ouvriers cette bonne volonté et cette bienveillance réciproque si ardemment désirées, mais toujours attendues.

Nous avons vu pour quels motifs ont échoué les Conseils belges et d'une façon générale tous les Conseils officiels; le projet de M. Mesureur, procédant des mêmes idées, nous semblerait voué aux mêmes résultats « *eadem causa, idem effectus* ».

Projet Michelin

Le 7 novembre 1895, M. Michelin présentait un projet de loi tendant à la création de Chambres du travail analogues aux Conseils de M. Mesureur.

Ces chambres jouent un rôle consultatif et un rôle conciliateur. En cas de conflit, elles nomment une commission de conciliation et, pendant les travaux de cette commission, les parties sont invitées d'un côté à ne pas cesser le travail et de l'autre à ne pas renvoyer les ouvriers.

La chambre a le droit de procéder à une enquête dans le cas où les intéressés ne recourraient pas à ses bons offices.

M. Michelin laisse à un règlement d'administration publique le soin de régler le mode d'élection des délégués ainsi que le nombre et la composition des sections.

Deuxième projet Mesureur

Reprenant l'idée émise en 1864 par M. Ollivier, M. Mesureur a déposé, le 29 janvier 1896, un projet de loi organisant la tentative obligatoire de conciliation.

M. Mesureur est l'ennemi déterminé de l'arbitrage obligatoire, qui « choque la raison et l'équité », mais il ne voit aucun bon motif de repousser la tentative obligatoire de conciliation. Il n'y a rien d'excessif à inviter l'ouvrier et le patron à venir sur un terrain neutre s'entretenir de leurs griefs réciproques avant d'arriver à la lutte ouverte. Il y a des malentendus qui se dissiperont par la seule mise en présence des parties, et ce n'est porter aucune atteinte à la liberté que de les prier de se rapprocher l'une de l'autre pour se communiquer leurs mutuelles doléances; il sera toujours temps de recourir à la grève. Et M. Mesu-

reur propose d'adopter la disposition suivante :
« les patrons, ouvriers ou employés, entre lesquels s'est produit un différend d'ordre collectif, doivent soumettre les questions qui les divisent à un comité de conciliation, et, à défaut d'entente, peuvent recourir à un Conseil d'arbitrage ».

Voici la procédure à suivre : la partie la plus diligente adresse un recours au juge de paix du canton où existe le différend. Dans les vingt-quatre heures, le juge le notifie à la partie adverse, qui a trois jours pour faire connaître sa réponse. Si personne ne prend l'initiative du recours, le juge de paix (et ici le projet étend ses pouvoirs) devra, s'il estime que le conflit est de nature à entraîner cessation du travail, convier les parties à un accord amiable. Les parties acceptent-elles, on applique la procédure de la loi de 1892; si elles refusent, elles doivent faire connaître au juge de paix verbalement ou par écrit les motifs du refus. Le juge de paix invite une seconde et dernière fois les parties à se soumettre à la loi, s'il échoue dans ses efforts, il prononce contre le ou les récalcitrants une amende qui peut varier de 1 fr. à 15 fr. Cette amende, modeste sanction du projet de loi, peut être infligée aux patrons, chefs d'industrie ou aux représentants, aux mandataires des ouvriers et employés.

On voit qu'en somme le projet n'a rien de révolutionnaire, il a été cependant en *butte* à de vives critiques. On l'a accusé, tout d'abord, d'être un acheminement à l'arbitrage obligatoire. La nouvelle loi, a-t-on dit, n'aura pas plus d'effet que l'ancienne, et alors, attribuant l'échec à la mau-

vaïse volonté des patrons et à l'insuffisance de la sanction, on édictera des peines plus graves, puis le résultat cherché ne se produisant toujours pas, on arrivera à l'arbitrage obligatoire, et ce sera le début du règne du socialisme. Sinistre prédiction !

On a reproché aussi au projet d'édicter une sanction facilement applicable aux patrons, mais impuissante vis-à-vis des salariés. Nous croyons que la modicité de l'amende permet de l'appliquer à tous et de la faire payer par tous. S'il y a une inégalité, elle sera même en faveur des patrons, le patron étant généralement un n'aura qu'une amende à payer ; les ouvriers, au contraire, auront autant d'amendes à payer qu'ils auront de représentants. Dans le cas où les ouvriers n'auraient pas de représentants, ce qui sera bien rare, l'amende ne pouvant être poursuivie contre chaque ouvrier individuellement, le patron non plus ne pourra être frappé d'amende ; ainsi le veut l'article 9 *in fine*. D'ailleurs, l'exécution de la peine et la peine elle-même ont moins d'importance que la condamnation. C'est la condamnation qui, constituant un blâme officiel, éclairera la conscience publique, formera un courant d'opinion défavorable au contrevenant, et la sanction pénale se changera en cette sanction morale, autrement puissante, à laquelle patrons comme ouvriers ne sauraient se soustraire.

La tentative obligatoire de conciliation n'est pour nous ni injuste, ni tyrannique ; mais sera-t-elle bien efficace ? Admettons un instant que, par crainte beaucoup plus de la condamnation que de la peine encourue, les parties obéissent à la loi. Nous avons

en présence non point des ennemis d'hier, mais des représentants de deux classes en guerre depuis des siècles. Ils ne se connaissent point les uns les autres, ou du moins se connaissent mal, sont imbus de préjugés accumulés pendant des générations entières, n'ont entre eux aucun lien de commun; comment croire qu'il suffira, à l'occasion d'un conflit, au moment même où cette haine qui existe entre eux se manifeste d'une façon ouverte, de les mettre accidentellement en présence pour que subitement naisse en eux le besoin de la conciliation. Ah! s'il s'agissait d'une querelle née d'hier succédant à un long temps de confiance et de sympathie, il suffirait le plus souvent de mettre les adversaires en présence pour leur faire se tendre la main, et la tentative obligatoire de conciliation produirait les plus heureux résultats. Mais, en l'état actuel des choses et tant que l'antagonisme du capital et du travail n'aura pas été sinon vaincu, du moins atténué, elle ne donnera aucun résultat.

Si patrons et ouvriers n'ont les uns pour les autres que sentiments de haine, c'est bien en vain que la loi les amènera devant le juge de paix, magistrat d'ailleurs impuissant à faire naître en eux des désirs de conciliation.

La mesure proposée par M. Mesureur ne serait donc, nous le craignons, qu'une vaine formalité, sans aucune efficacité.

Les projets que nous venons de parcourir avaient été renvoyés à la commission du travail de la Chambre, et, en mars 1896, M. Ferry déposa son rapport. La commission remettait, cette fois encore, à une date ultérieure l'examen des propositions de

loi relatives aux Conseils permanents, et bornait ses travaux à l'étude du projet de M. Mesureur sur la tentative obligatoire de conciliation. Elle adoptait ce projet dans ses grandes lignes, ne lui faisant guère subir que des modifications de détail. Elle supprimait l'obligation pour les parties, lorsque le juge de paix les invite à ne pas recourir à la cessation du travail, de lui faire connaître en cas de refus les motifs de ce refus ; elle pensait que ce serait « porter atteinte au droit de grève que d'en-tourer l'exercice de ce droit d'un formalisme qui courait risque de n'être pas compris ». Elle décidait aussi qu'en cas d'infraction à la loi, seuls seraient passibles de l'amende ceux qui auraient accepté de représenter leurs camarades dans le conflit. Enfin, elle permettait aux femmes d'être désignées comme délégués ou arbitres dans les industries où elles seraient employées, et prescrivait l'affichage de la loi dans les usines, ateliers et aux sièges des syndicats.

De nombreux et nouveaux projets ont été déposés depuis ce rapport de la commission.

Projet Bovier-Lapierre

Le 22 novembre 1898, M. Bovier-Lapierre et deux de ses collègues déposaient un projet tendant à introduire dans la loi la tentative obligatoire de conciliation. Ils ne faisaient que consacrer la proposition déjà présentée par M. Mesureur, dont ils adoptaient toutes les vues. C'est la seule modification qu'ils apportaient d'ailleurs à la loi de 1892, dont ils reproduisaient les autres dispositions, voire même le texte.

Projet Magnin

Le 19 juin 1899, M. Magnin déposait devant le Sénat un projet de loi organisant également la tentative obligatoire de conciliation, mais seulement en ce qui concerne les mines. La sanction était, comme dans le projet précédent, l'amende de 1 fr. à 15 fr.; de plus, à l'égard des concessionnaires de mines, cette condamnation devenue définitive pouvait « servir de titre à un retrait de la concession pour les causes énoncées en l'article 49 de la loi du 22 avril 1810 ».

Projet Fournière

Le 15 juin 1900, MM. Fournière, Paschal Grousset et plusieurs de leurs collègues déposèrent un projet organisant l'arbitrage obligatoire sur la demande d'une des parties. En voici l'article unique : « Quand l'arbitrage sur un conflit entre le travail et le capital sera demandé par une des parties devant le juge de paix, l'autre partie sera tenue de l'accepter également dans le délai de trois jours, à peine d'une indemnité dont le montant, pour chaque jour de retard, sera calculé sur le dommage causé par la cessation du travail à celle des parties qui aura accepté l'arbitrage. » Ce projet est manifestement hostile au patron, en dépit de l'égalité de traitement qu'il semble consacrer. Une réparation pécuniaire sera toujours facile à obtenir du patron, impossible à imposer aux ouvriers. Résultat : il s'agit d'une obligation pour les seuls chefs d'industrie.

Et nous arrivons ainsi au dernier projet déposé en matière de conciliation et d'arbitrage, celui présenté, le 15 novembre 1900, par M. Waldeck-Rousseau. Ce dernier projet mérite de retenir quelque temps notre attention; mais avant d'en aborder l'examen, nous devons dire un mot des Conseils du travail créés par décret le 17 septembre de la même année, ces Conseils étant appelé par M. Waldeck-Rousseau à jouer un grand rôle en matière d'arbitrage.

Conseils du travail

Dans toute région où l'utilité en est constatée, il est créé par arrêté du ministre du commerce et de l'industrie des Conseils du travail. Ils sont composés de patrons et d'ouvriers élus en nombre égal, et, tout comme les Conseils belges, forment une représentation du travail chargée de faciliter au gouvernement l'étude et la solution des questions du travail.

Ils sont divisés en sections, chaque section étant composée de représentants de la même profession ou de professions similaires. C'est l'arrêté d'institution qui détermine la compétence territoriale et professionnelle des Conseils du travail, ainsi que le nombre et la composition des sections.

Pour être éligible, il faut être Français, âgé de 25 ans au moins, résider dans le ressort du Conseil, jouir de ses droits civils et civiques, enfin appartenir, comme patron ou comme ouvrier, à une des professions inscrites à la section du Conseil. Voyons maintenant quels sont les électeurs.

« Dans chaque section sont électeurs patrons
« les syndicats professionnels légalement consti-
» tués, ou, à leur défaut, leur section syndicale
« ayant leur siège dans la circonscription, com-
« prenant au moins dix patrons ou assimilés établis
« dans cette circonscription et exerçant une pro-
« fession inscrite à ladite section du Conseil.

« Dans chaque section sont électeurs ouvriers les
« syndicats professionnels légalement constitués,
« ou, à leur défaut, leurs sections syndicales ayant
« leur siège dans la circonscription, comprenant
« au moins vingt-cinq ouvriers ou employés exer-
« çant dans cette circonscription une profession à
« ladite section du Conseil ».

Ainsi, ce sont les syndicats seuls qui prennent part à l'élection, et le Conseil du travail dans ses sections professionnelles aura véritablement le caractère d'une commission mixte formée entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers de la même profession. Il y a un véritable monopole créé en faveur des syndicats et que n'arrive point à corriger l'article 8 ainsi conçu : « Des représentants des Con-
« seils de Prud'hommes fonctionnant dans la région
« sont appelés, dans les conditions fixées par l'arrêté
« instituant le Conseil du travail, à faire partie des
« sections correspondant à la profession exercée
« par eux. Les conseillers Prud'hommes ne peu-
« vent en aucun cas former plus de moitié de l'ef-
« fectif de la section ».

Le rapport adressé à M. le Président de la République ne nous laisse en effet point de doute sur les intentions du gouvernement :

« Le Conseil du travail, dans ses sections profes-

« sionnelles, aura véritablement le caractère d'une
« commission mixte formée entre syndicats patro-
« naux et syndicats ouvriers de la même profession.
« L'adjonction *facultative* d'une minorité de Pru-
« d'hommes prévue par l'article 8 n'allérera pas ce
« caractère ; elle permettra *provisoirement* le fonc-
« tionnement des sections dans les régions et pour
« les professions où l'organisation syndicale est à
« l'état embryonnaire ». Ce n'est qu'en cas d'abso-
lue nécessité, nous pouvons en être bien certains,
que les Prud'hommes seront appelés à faire partie
du Conseil du travail.

Nous n'avons point, pour le moment, à faire la critique de cette institution, à laquelle en principe n'est point donné d'attributions spéciales en matière de conciliation et d'arbitrage ; ce devoir ne nous incombera qu'en étudiant le nouveau rôle que veut leur confier M. Waldeck-Rousseau.

Projet Waldeck-Rousseau

Le projet présenté par M. Waldeck-Rousseau diffère beaucoup de tous ceux que nous avons examinés jusqu'ici.

Tout d'abord les mesures qu'il préconise ne sont applicables qu'aux seuls établissements qui, d'une manière expresse, auront manifesté leur intention de s'y conformer. On n'est point forcé de s'adresser à la loi nouvelle, et ceux qui voudront continuer les anciens errements pourront sans nul doute le faire. La loi, pour ainsi dire, offre aux intéressés une convention modèle qu'ils peuvent accepter ou refuser suivant leur choix, mais dont ils ne sau-

raient enfreindre les règles une fois qu'ils l'auront acceptée. C'est à eux de réfléchir avant de prendre parti; le fait de se soumettre à la loi sera pour eux, comme nous allons le voir, gros de conséquences.

Tout chef d'établissement occupant plus de cinquante ouvriers, et désireux de profiter des dispositions de la loi, remet à chaque ouvrier un avis imprimé lui faisant connaître ses intentions. La présence de l'ouvrier à l'atelier trois jours après la remise de cet avis entraîne pour lui acceptation de se conformer à la loi nouvelle.

La convention consacrée par la loi nouvelle organise deux sortes d'institutions : l'une de conciliation, l'autre d'arbitrage.

Dans tout établissement où l'engagement de se conformer à la loi a été pris, est créé une délégation ouvrière permanente élue par le personnel qui a pour but de représenter les ouvriers près de l'administration patronale. Tout établissement occupant 150 ouvriers forme une circonscription électorale; au delà de ce chiffre, il est divisé par son chef en circonscriptions territoriales ou professionnelles comprenant 50 ouvriers au moins et 150 au plus. Chacune d'elles a droit à un délégué et un délégué-adjoint.

Sont électeurs, tous les ouvriers et employés âgés de dix-huit ans au moins et inscrits sur la feuille de la dernière paye effectuée avant l'affichage de l'avis annonçant l'élection. Les personnes préposées à la surveillance ou à la direction du personnel sont exclues du vote.

Sont éligibles, les ouvriers et employés remplissant les conditions ci-dessus, âgés de vingt-cinq

ans, Français, sachant lire et écrire, n'ayant subi aucune condamnation entraînant la perte des droits politiques et n'étant point déchu des droits dont la privation constitue la sanction de la loi. Il faut, de plus, avoir travaillé deux ans au moins dans l'établissement.

Un avis indiquant l'heure, la date et le lieu de l'élection, ainsi que la liste des électeurs et des éligibles dressée par les soins du chef de l'établissement, sont affichés dix jours avant l'élection dans les locaux du travail.

« Le délégué de chaque circonscription est chargé, dit l'article 13, de recevoir les réclamations du personnel relatives aux conditions du travail et de les présenter au chef d'établissement ou à son préposé ». Une fois par mois au moins, les délégués pourront entretenir le chef lui-même ou un agent supérieur de la direction; les délégués-adjoints assisteront à cette réunion. Le règlement indique les jours et heures auxquels les réclamations peuvent être présentées.

Telle est l'institution de conciliation; elle procède beaucoup, comme on a pu le voir, des chambres d'explication de M. Julien Weiler; le but est le même: « Canaliser les plaintes et les réclamations des ouvriers et donner à ceux-ci la certitude que leurs doléances seront examinées à bref délai », et, de plus, établir en temps normal, en dehors de tout conflit, des relations constantes entre le capital et le travail.

Si le patron repousse les réclamations des délégués, ceux-ci, sur la demande du groupe auquel ils appartiennent, les lui représentent de nouveau,

mais cette fois par écrit; ils doivent dans les quarante-huit heures recevoir sa réponse avec, s'il y a lieu, la désignation des arbitres choisis par lui. Passé ce délai, la grève peut être déclarée. Si au contraire des arbitres ont été désignés par le patron, les ouvriers doivent faire connaître également, dans le délai de quarante-huit heures, les noms de leurs arbitres pris en nombre égal. Si la sentence n'est pas rendue dans les six jours, la grève peut être déclarée.

La grève est décidée par un vote du personnel et ne peut avoir lieu que si la moitié plus un des suffrages exprimés et le tiers au moins des électeurs se sont prononcés en sa faveur. Si le nombre des suffrages exprimés est insuffisant, on a recours à un second scrutin. Un procès-verbal des opérations est remis au maire à la disposition des intéressés. La grève, une fois votée, est obligatoire pour tous. *« Toute cessation collective du travail ainsi décidée est obligatoire. »*

Cette mesure, qui peut à bon droit tout d'abord surprendre, a été dictée par une nouvelle conception du monde et de la vie industriels. Il faut, dit l'exposé des motifs, *« substituer un régime légal à l'anarchie et une solidarité légale à une solidarité de fait, s'assurer de l'opinion réelle de la majorité devant laquelle la minorité devra s'incliner. »* Un groupement industriel forme, pour ainsi dire, une personnalité distincte de celle de chacun de ses membres, une association de fait et, comme dans toute association, la majorité doit prévaloir. Il n'y a pas là d'atteinte portée à la liberté individuelle, puisque dans la discussion et l'établisse-

ment individuels du contrat de travail la liberté n'existe pas, qu'on la rencontre seulement dans le contrat collectif. L'homme qui veut devenir ouvrier entre fatalement, par la force des choses, dans une union de fait avec ses futurs camarades, puisque cette union peut seule assurer sa liberté et le respect de ses droits. Il doit être de cette union de fait comme de toutes les associations, toutes les sociétés : c'est la majorité qui doit faire loi. Pour être assuré toujours de l'opinion réelle de cette majorité, le vote de la grève sera renouvelé tous les sept jours ; pendant une de ces périodes, les membres de la minorité pourront s'efforcer de persuader leurs camarades et arriver à leur faire partager leurs vues, à acquérir la majorité.

La grève est donc déclarée ; la loi nouvelle, après l'avoir rendue obligatoire pour tous, va maintenant en précipiter le dénouement. « *Nous n'avons pas cru, dit l'exposé des motifs, dépasser la mesure de ce qui est immédiatement réalisable en organisant, pour les établissements qui acceptent le bénéfice de la loi, le recours obligatoire à l'arbitrage une fois la grève déclarée.* » Et c'est aux Conseils du travail qu'est dévolue la mission d'arbitres officiels ; « *en cas de grève déclarée, les sections compétentes du Conseil du travail sont d'office appelées à trancher le différend. Elles sont convoquées à cet effet par le président du Conseil du travail, saisi lui-même soit par l'un des intéressés, soit par l'autorité administrative* (art. 21. »

M. Waldeck-Rousseau nous apprend lui-même, dans son exposé des motifs, pourquoi il a ainsi donné le rôle d'arbitres aux sections du Conseil du

Travail. « C'est là un arbitre technique, compétent, impartial par sa composition, qui comprend même nombre de patrons et d'ouvriers, arbitre prévu d'abord et accepté par la convention d'arbitrage conclue lors de l'embauchage. »

La section, agissant comme arbitre, a les droits donnés aux arbitres par le Code de procédure civile. Les sentences rendues par elle et consignées dans un procès-verbal signé des arbitres valent convention pour six mois. Elles sont déposées en minute au secrétariat du Conseil du travail et une expédition en est envoyée au Ministre du commerce.

La sanction de la loi nouvelle diffère de toutes celles que nous avons jusqu'ici rencontrées ; elle consiste dans la privation pendant trois ans de toute participation aux divers scrutins relatifs à la représentation du travail : nomination des administrateurs du syndicat, délégués ouvriers, délégués mineurs, conseillers prud'hommes, membres de la Chambre de commerce, Tribunaux de commerce, Conseils du travail, membres du Conseil supérieur du travail.

Notons, en terminant, que l'Etat donnant le bon exemple, devra, en vertu de l'article 4, insérer dans le cahier des charges de tout marché de fournitures ou de travaux passés pour son compte, une clause en vertu de laquelle le soumissionnaire s'engage à accepter pour les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution du marché... le recours à l'arbitrage, tel qu'il est organisé par la présente loi.

Les départements et les communes pourront, dans le même cas, suivre l'exemple de l'Etat.

Tel est le projet déposé par M. Waldeck-Rousseau; il présente avec ceux déjà étudiés des différences profondes et renferme des innovations hardies. Nous savons que la loi nouvelle est facultative, on peut y recourir ou s'abstenir; voyons si les dispositions qu'elle renferme sont bien de nature à lui attirer la bienveillance des intéressés.

Nous ne nous arrêterons point à la première partie du projet, concernant la conciliation, ayant déjà rencontré et étudié un organe similaire avec l'institution de M. Julien Weiler aux mines de Mariemont et Bascoup.

Toutefois, il faut bien reconnaître que le mode de conciliation consacré par M. Waldeck-Rousseau est imparfait, parce que incomplet. Les Chambres d'explication sont d'une utilité incontestable et ne sauraient avoir qu'une influence heureuse; elles nouent entre l'ouvrier et le patron des relations permanentes et donnent aux petits malentendus journaliers une prompte solution, les empêchant de s'accumuler, d'aigrir le caractère de l'ouvrier.

Elles sont un rouage utile, nécessaire même peut-être, dans un organisme de conciliation, mais elles ne doivent pas être tout l'organisme; au-dessus d'elles doit être le Conseil de conciliation pour traiter des questions plus graves, plus générales, intéressant non plus une fraction du personnel, mais le personnel tout entier, voire même l'industrie tout entière.

Il y a des questions délicates, demandant parfois des investigations longues et compliquées que la Chambre d'explication sera impuissante à résoudre. Elle est comme le crible à travers lequel

disparaîtront sans nul doute tous les conflits de minime importance et qui retiendra seulement quelques affaires d'une gravité exceptionnelle devant être portées devant le Conseil de conciliation. Nous pensons que le projet de M. Waldeck-Rousseau montre une trop grande hâte de recourir à l'arbitrage ; l'arbitrage n'est jamais qu'un pis-aller, il faut avant d'y recourir épuiser tous les moyens de conciliation.

La conciliation ayant échoué, les intéressés peuvent se choisir des arbitres et le conflit prend fin.

Mais supposons que les deux parties ou seulement l'une d'elles ait repoussé l'arbitrage et que la grève soit déclarée ; nous allons être en présence d'une innovation de M. Waldeck-Rousseau.

Si la grève a été déclarée, et nous savons dans quelles formes elle doit l'être, elle est obligatoire pour tous. Voilà une mesure étrange et grave, la grève obligatoire, le devoir de ne pas rester à l'ouvrage, de ne pas travailler.

Jusqu'ici on avait toujours considéré le droit de travailler comme un des attributs essentiels de la liberté individuelle, un droit sacré et imprescriptible. S'il fut souvent question de contraindre les hommes au travail, il ne fut jamais question de les contraindre à ne pas travailler. Nous avons déjà, en étudiant le mécanisme de la loi, donné les raisons pour lesquelles, croyons-nous, ce devoir nouveau y a été inscrit. Certes, elles sont très graves ; il est bien certain que l'ouvrier ne trouve la garantie du respect de ses droits que dans le contrat collectif ; que l'union, l'entente avec ses camarades lui sont nécessaires. Il est non moins

vrai que, pour tout ce qui concerne le salaire et les conditions du travail, l'ouvrier subit les règles auxquelles sont soumis ses camarades; il suit pour tout ce qui concerne sa vie d'ouvrier le sort de la catégorie à laquelle il appartient ou dans laquelle il veut entrer. Il y a donc bien une solidarité de fait, solidarité dont, à maintes reprises, nous avons souhaité voir se manifester l'expansion par la création et le développement des syndicats. Nous avons même émis le désir que tous les ouvriers fassent partie des unions corporatives, croyant avec beaucoup que là est l'avenir dans la voie de la pacification industrielle. Mais nous n'avons point pour cela demandé que le législateur intervint, déclarant le syndicat obligatoire, et exécutoires pour tous les décisions prises par lui et pourtant les prétentions des syndicats se justifieraient par les mêmes raisons que la grève obligatoire, eux aussi demandent qu'on substitue « une solidarité légale à une solidarité de fait ».

Oui, il est bon que les ouvriers s'unissent, il est bien de les encourager dans cette voie; cette solidarité de fait qui les lie, il faut leur faire comprendre qu'elle est un bienfait pour eux, les amener à la bénir. Oui, ils font souvent mauvaise besogne ceux qui se révoltent contre elle et inconsidérément contrarient les efforts de leurs camarades vers le bonheur de tous. Eh bien ! ce sont là des ignorants qu'il faut instruire, il faut leur dessiller les yeux, leur faire voir quelle lourde faute ils commettent envers leurs camarades, envers eux-mêmes; point n'est besoin, croyons-nous, de l'intervention de la loi.

Le législateur ne doit agir que là où l'action des intéressés reste impuissante et encore ne doit-il le faire qu'avec mesure et prudence. Or, la grève obligatoire a des conséquences tellement graves que nous ne pouvons l'admettre.

La grève c'est la suppression du salaire, l'épuisement d'économies péniblement amassées, la misère et toutes ses tristesses venant désoler le foyer de l'ouvrier ; a-t-on le droit, au nom d'une solidarité qu'il ne reconnaît pas, de lui faire endurer toutes ces souffrances ? Et puis cette solidarité de fait, qui existe pour tout ce qui touche les conditions du travail et sa rémunération, existe-t-elle pour l'offre du travail. Le travail, on l'a assez répété, est pour l'ouvrier une marchandise ; mais cette marchandise a un caractère spécial, c'est la mise en œuvre de l'énergie de l'ouvrier lui-même, comme le dit si bien M. Lujo Brentano : le travail « n'est que l'exploitation de la force vive » et cette force « n'est autre chose que l'homme lui-même appliquant à produire des valeurs économiques son corps, son intelligence et son cœur ». Toute main mise sur l'emploi de cette force sera une main mise sur l'être qui la fournit, c'est-à-dire sur l'homme lui-même. Le travail est inséparable de la personne de l'ouvrier ; peut-on, sans violer le droit naturel, réglementer les conditions dans lesquelles l'ouvrier disposera de son énergie, c'est-à-dire de lui-même ? Serait-il possible même que l'ouvrier fit par avance le sacrifice de ce droit imprescriptible ? Les motifs que l'on a fait valoir en faveur de la grève obligatoire ne nous semblent point assez puissants pour pouvoir l'admettre. Si nous

avons toujours repoussé et combattu l'omnipotence du patron, ce n'est point pour accepter la tyrannie de la corporation. Car, il ne faut point se le dissimuler, la mesure proposée par M. Waldeck-Rousseau, en proclamant la suppression de la liberté individuelle dans le contrat de travail et la toute puissance de la majorité, flatte d'une singulière façon les tendances autoritaires de certains syndicats. Tout le projet, d'ailleurs, tend à rendre d'une façon indirecte le syndicat obligatoire. Nous allons encore en être mieux convaincus en examinant l'institution d'arbitrage.

L'arbitre officiel est, nous le savons, la section compétente des Conseils du travail, section composée de représentants de syndicats ouvriers et patronaux en nombre égal, auxquels sont adjoints, dans les conditions fixées par l'arrêté instituant le Conseil, des conseillers prud'hommes.

Nous avons vu, au cours de cette étude, ce que valent les arbitres officiels et les résultats que donne l'arbitrage officiel ; nos conclusions ne se modifieront point. La section du Conseil du travail renferme, en ce qui concerne l'arbitrage, les mêmes vices que la section des Conseils belges ; elle est composée de « *représentants de la même profession ou de professions similaires* ». Nous avons vu ce qu'il faut entendre par ces *professions similaires* et le peu de garanties que présente un Tribunal arbitral ainsi constitué ; bien rares seront les cas où nous aurons l'arbitre *technique, compétent, impartial* que glorifie l'exposé des motifs. De plus, elle possède un vice qui lui est propre et dans lequel au moins le législateur belge n'était point tombé.

Les délégués ouvriers membres de ces sections sont nommés non point par la totalité des ouvriers, mais seulement par une fraction d'entre eux; nous pourrions dire même parfois, vu le peu de développement qu'ont pris jusqu'à cette heure les syndicats, par une coterie ouvrière. La représentation ouvrière, le Parlement du travail que prétendait effectuer le décret instituant les Conseils du travail est un leurre, puisqu'une seule partie des intéressés procède à l'élection. Nous n'aurions point à faire la critique de ce décret, la question de la représentation ouvrière ne faisant point partie de notre étude, si M. Waldeck-Rousseau n'avait, dans son projet de loi, donné à la section des Conseils du travail des attributions d'arbitrage.

Après avoir donné par décret au syndicat un monopole en matière de représentation ouvrière, voici qu'on veut maintenant lui confier par une loi le soin exclusif de fournir les arbitres officiels.

Si la conciliation a échoué, si les intéressés n'ont pu arriver à s'entendre sur le choix d'arbitres, ce seront ces prétendus représentants de la classe ouvrière qui donneront la solution au conflit. Ce sont les élus des syndicats, et des syndicats seuls, qui viendront dicter les termes du nouveau contrat, fixer les nouvelles conditions du travail. En déclarant s'en rapporter à la loi nouvelle, les ouvriers se sont engagés à porter en dernier lieu leurs différends devant des délégués de syndicats censés les représenter. Ce sont les syndicats qui nomment les représentants du travail et par là même les futurs arbitres en cas de conflits entre patrons et ouvriers.

Ces deux privilèges ne sont-ils point exorbitants et la loi nouvelle, combinée avec le décret du 17 septembre 1900, si elle ne prononce point le mot de syndicat obligatoire, n'en organise-t-elle pas la chose ?

Pas plus que la grève obligatoire nous ne saurions admettre le syndicat obligatoire. Si nous croyons les associations professionnelles nécessaires à la pacification industrielle, nous croyons aussi qu'elles doivent provenir de l'accord spontané des intéressés eux-mêmes. Nous voulons que les syndicats recrutent leurs adhérents par voie d'enrôlement volontaire, et nous repousserons toujours toute mesure de contrainte, même indirecte.

La loi nouvelle proposée par M. Waldeck-Rousseau, telle que nous venons d'en faire l'examen, puis la critique, ne s'impose pas, nous l'avons dit aux intéressés, elle est facultative; ce sera aux patrons et aux ouvriers à réfléchir avant d'y recourir et d'être liés par elle. Il est permis de croire que si jamais elle venait à être mise en vigueur, les intéressés ne montreraient que peu d'empressement à s'adresser à elle ; tous les organes officiels que nous avons rencontrés sont restés stériles ; les innovations hardies qu'elle consacre ne sauraient, croyons-nous, la protéger contre le même sort.

CONCLUSION

Nous avons ainsi terminé l'étude de ce qui s'est dit et de ce qui s'est fait jusqu'à ce jour en matière

de conciliation et d'arbitrage. Et maintenant quelles conclusions se dégagent de notre étude ; des chemins si nombreux et si variés qui nous sont offerts pour nous conduire à la pacification industrielle, lequel devons nous choisir ? Y a-t-il des moyens de rendre la route plus facile et brève ? Si oui, quels sont-ils ? Autant de questions qu'il nous reste à résoudre.

La première conclusion qui s'impose, et elle est peu consolante, c'est que la France est, en ce qui concerne la conciliation et l'arbitrage, en arrière de presque toutes les autres nations. L'initiative privée n'a guère dirigé son action de ce côté et l'intervention gouvernementale n'a eu aucun succès. L'antagonisme entre le capital et le travail, loin de s'atténuer, s'affirme avec une acuité chaque jour grandissante ; les grèves si nombreuses et si graves qui ont désolé notre pays tout dernièrement encore, en sont une preuve trop évidente. Les relations entre patrons et ouvriers sont même à ce point tendues, il existe dans la nation entière un tel malaise que tout remède proposé, fût-ce un remède empirique, est accueilli avec enthousiasme. Pour échapper au cauchemar de la grève, on est prêt à tout, même à sacrifier les idées qui nous furent si longtemps les plus chères. Après s'être passionné pour la liberté, voici qu'aujourd'hui on se passionne pour la réglementation. L'énergie individuelle, lasse et aveulée, se sent impuissante, et de toute part on mendie le secours de l'Etat.

Le rôle de l'Etat n'est-il pas en effet celui d'un bon père de famille, n'a-t-il pas le devoir de rétablir la concorde entre ses enfants, de rapprocher

le patron de l'ouvrier, et si l'un et l'autre sont assez peu sages pour préférer la guerre à l'entente aimable, ne doit-il pas user de son droit de correction paternel, s'interposer dans l'intérêt de la paix nationale? Cette thèse, fort en faveur aujourd'hui, ne nous séduit guère. Ce n'est point que nous soyons en principe hostile à toute intervention de l'Etat, l'abus de la liberté peut être aussi funeste que le manque de liberté, et il lui appartient de veiller à ce que l'harmonie entre les différents éléments qui composent une nation soit aussi parfaite que possible. Mais il ne faut point que, sous prétexte de tutelle paternelle, il tienne dans une perpétuelle enfance les citoyens, et il ne doit se substituer à eux que dans la mesure nécessaire.

Or, on a aujourd'hui trop de tendances, chaque fois qu'un problème se pose, à en demander la solution à l'Etat; les affaires ne sont jamais bien faites que par les intéressés eux-mêmes. Quel rôle doit jouer l'Etat pour la réalisation de notre désir, la paix industrielle?

Si nous consultons tous les esprits généreux qui, sortant de la spéculation, ont introduit dans la pratique la conciliation et l'arbitrage, nous sommes surpris de voir avec quel unanime empressement ils repoussent toute ingérence de l'Etat.

C'est M. Henry Crompton, reproduisant l'opinion souvent exprimée par M. Mundella, le promoteur des idées de conciliation et d'arbitrage en Angleterre.

« Une complète liberté est tout ce que l'on demande ici. Le système est né, s'est étendu et développé sans le secours de l'Etat. Les lois faites

pour aider le mouvement sont restées lettre morte. On ne s'en est pas servi une seule fois. Le caractère libre du système fait sa force en ce qu'il ne dépend que de la volonté des gens », et plus loin : « Dans notre pays, l'arbitrage obligatoire ne peut jamais réussir; il conduirait à forcer le travail, et je maintiens que tout le progrès de l'Europe a consisté à rendre le travail libre. Un pas dans la direction de l'obligation serait réellement rétrograde, même s'il devait en résulter des avantages temporaires ».

M. Rhodes, représentant l'Association patronale des mines du Yorkshire, déposait le 9 décembre 1891 devant la Commission royale du travail : « Pour être effectif, l'arbitrage doit être volontaire. Les deux parties doivent être d'accord pour le choix des tiers-arbitres et l'arbitrage n'est satisfaisant que lorsqu'il n'y a aucun doute sur les dispositions des parties à exécuter la décision une fois rendue..... L'arbitrage obligatoire admettrait le droit de l'Etat d'intervenir entre le patron et l'ouvrier, mais il serait quand même inefficace, car si on peut conduire le cheval à la rivière on ne peut le forcer à boire ».

M. Julien Weiler, le fondateur des chambres d'explication et des Conseils de Mariemont et Bascoup, s'adressant au cercle d'études sociales des étudiants libéraux de l'Université de Gand, repoussait en ces termes toute intervention légale :

« Non, Messieurs, il n'y a de ressources à cet égard que dans la pratique de la liberté; elle seule laissant aux solutions l'élasticité indispensable pour qu'elles puissent se prêter à toutes les combinai-

sons, donnant voix au chapitre à tous les intérêts à concilier, quelque minimes qu'ils soient, elle seule peut échapper au grave reproche de mettre des entraves à l'évolution, c'est-à-dire au progrès, elle seule peut convenir aux nécessités si complexes de la vie industrielle.

« Et ma conviction à cet égard est si profonde, Messieurs, que quelle que soit la confiance que m'inspirent la conciliation et l'arbitrage, quelque désireux que je sois de les voir s'étendre, je considérerais comme un présent funeste toute mesure législative qui tendrait à les imposer ».

Enfin, dans une brochure récemment publiée, M. Edmond Lozé, ancien auditeur à l'École nationale supérieure des Mines, qui tenta d'établir des Conseils de conciliation dans les bassins houillers du Nord et du Pas-de-Calais, et réussit à plusieurs reprises à y introduire la pratique de l'arbitrage, s'exprime ainsi :

« La conciliation et l'arbitrage ne s'imposeront jamais par voie de coercition dans les conflits industriels. L'un et l'autre procèdent du concours libre, spontané, de volontés animées d'un esprit de droiture et de bon vouloir que la loi est impuissante à provoquer. . . . Si ces efforts (les efforts du législateur) sont louables dans l'intention qui les dirige, nous ne pensons pas qu'ils puissent être très efficaces en ce qui concerne les rapports entre les facteurs de la production ».

L'arbitrage obligatoire (on ne peut parler de conciliation obligatoire) serait en effet la suppression de la liberté industrielle. On conçoit que l'on puisse pour l'interprétation, pour l'exécution d'un contrat,

soumettre les parties au jugement d'une commission arbitrale. Mais, quand un conflit industriel s'élèvera, il s'agira le plus souvent de toute autre chose, il s'agira d'établir le contrat du travail sur de nouvelles bases, de fixer de nouvelles conditions du travail. On ne voit pas bien en vertu de quel droit des tiers pourraient se mettre au lieu et place des intéressés et faire leur besogne. Qui dit contrat, dit accord de deux volontés, consentement parfait des parties. On ne peut concevoir que la loi vienne dire à des patrons et des ouvriers en discussion, par exemple, sur une question de salaire : Ah ! vous ne pouvez arriver à vous entendre, à conclure un contrat, eh bien ! je vais vous tirer de cette mauvaise situation ; une commission arbitrale va se substituer à vous et vous imposer un juste salaire. — Mais nous n'en voulons pas, de votre commission et de votre juste salaire, répondront à bon droit les intéressés ; nous n'avons point demandé de juges, nous réclamons le droit de discuter nos intérêts nous-mêmes ; si nous nous entendons, tant mieux, et si nous ne nous entendons pas, tant pis, cela ne vous regarde pas. — Et nous ne voyons pas bien ce que la loi pourrait répondre ; tant que la liberté individuelle subsistera, tant que l'Etat n'aura point pour fonction d'assurer la direction de la vie économique, le contrat de travail comme tous les contrats devra rester libre.

La théorie de l'arbitrage obligatoire ne saurait de bonne foi se soutenir. S'ensuit-il que l'Etat ne doive jamais intervenir en notre matière ? Si on considère les résultats obtenus dans les pays voisins par les mesures législatives sur la conciliation

et l'arbitrage, on est tenté de se prononcer pour l'affirmative. Nous croyons cependant que l'Etat a un rôle à remplir, mais un rôle modeste : celui de vulgarisateur. C'est du seul progrès des mœurs que nous devons attendre une amélioration dans les relations de patrons à ouvriers ; il appartiendra à l'Etat de provoquer cette amélioration en répandant partout les idées de conciliation et d'arbitrage. Et pour ce faire, nous serions assez partisans soit d'une loi analogue à la loi anglaise du 16 août 1896, donnant au board of trade la mission que l'on sait, soit d'un élargissement des attributions des Inspecteurs du travail. Ceux-ci, en effet, seraient entre le capital et le travail des intermédiaires autrement autorisés que les juges de paix, et il est à croire que leur intervention serait souvent féconde ; l'Autriche nous a, d'ailleurs, précédés dans cette voie et l'expérience a montré qu'elle avait fait œuvre sage.

Tel est le seul rôle que nous veuillons assigner à l'Etat. C'est aux intéressés eux-mêmes qu'il appartient de fonder des institutions de conciliation et d'arbitrage, car elles n'ont de valeur que si elles sont créées spontanément et complètement animées par les idées qu'elles représentent. Les efforts individuels produisent des effets autrement puissants que l'œuvre du législateur. M. Lujo Brentano les a exposés d'une façon magistrale dans une page qu'il convient de citer : « Immédiatement après la suppression de l'ancien ordre de choses, les ouvriers anglais préférèrent aussi l'intervention de l'Etat dans la détermination des conditions du travail. Mais si le pouvoir exécutif dans le Royaume-Uni n'avait pas observé une aussi grande réserve, ja-

mais les ouvriers anglais n'auraient atteint la situation dont ils jouissent à cette heure, jamais ils n'auraient pu espérer une solution de la question ouvrière aussi favorable; en effet, ouvriers et patrons auraient été privés de l'instruction intellectuelle et morale que leur donnent leurs efforts personnels... La lutte leur a procuré quelque chose de beaucoup plus important que ce qu'ils visaient tout d'abord (des résultats immédiats). Ils sont parvenus à cette confiance en eux-mêmes qui fait le mérite de l'homme libre et à cette perfection morale qui force le patron à respecter l'ouvrier, perfection qui entraîne réellement et non pour la forme la reconnaissance de l'égalité de droits pour l'ouvrier dans les chambres d'arbitrage et de conciliation. Ils ont atteint ce développement de leurs facultés morales et cette maturité intellectuelle qui permettent de distinguer d'instinct, dans la détermination des conditions du travail, le possible et l'irréalisable; ils en sont arrivés à cette maturité morale qui leur a appris à se contenter de ce que les circonstances leur permettent d'obtenir pour le moment. Les résultats n'ont pas été moins heureux au point de vue moral et intellectuel pour le patron anglais: car celui-ci en est arrivé à reconnaître réellement la dignité humaine et l'égalité des droits de son ouvrier, ainsi qu'à comprendre les vues, les besoins et les justes prétentions de ce dernier. En un mot, c'est l'expérience que les difficultés de tout un siècle ont donné aux patrons et aux ouvriers qui fait que les chambres d'arbitrage et de conciliation fonctionnent aujourd'hui si parfaitement en Angleterre ».

C'est donc sur l'initiative individuelle que nous

comptons, nous aussi, pour la pacification industrielle, initiative se manifestant par la création de chambres d'explication, de Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. C'est l'absence presque totale de relations entre le patron et l'ouvrier qui a surtout amené l'antagonisme qui existe entre eux. Que le patron et l'ouvrier, en contact permanent, se voient vivre l'un l'autre, les préjugés tomberont et l'harmonie ne tardera pas à renaître. Il faut chercher bien moins à donner aux conflits une solution pacifique qu'à les empêcher de naître, et on ne peut espérer ce résultat que d'institutions familiales et permanentes. Partout où de telles institutions ont été fondées, la paix n'a pas tardé à succéder à la guerre, quelque grande qu'ait pu être auparavant l'animosité entre patrons et ouvriers. L'expérience a été faite à maintes reprises, elle a été concluante, nous devons en profiter. Il semble que rien ne devrait être plus facile que d'amener la naissance de tels organes ; comment un malade n'accepterait-il pas un remède qu'il sait guérisseur ? Patrons et ouvriers souffrent également de l'antagonisme qui existe entre eux ; ne devraient-ils pas s'empressez de fonder des institutions qui feront disparaître la cause de leur souffrance. Hélas ! et l'expérience ne le prouve malheureusement que trop, il n'en sera point ainsi, et de nombreux obstacles s'opposeront à la réalisation de nos espérances.

Il est des patrons qui considèrent leur établissement industriel comme un petit royaume dont ils sont les princes et, se mettant volontiers sur un piédestal, ont des tendances à proclamer le patro-

nat de droit divin. Le fait de commander un certain nombre d'hommes a fait naître en eux la dangereuse illusion de posséder une supériorité naturelle sur ces hommes. Cessant de considérer le travailleur comme un collaborateur, ils n'ont plus vu en lui qu'un instrument et, pénétrés d'un fol orgueil, ils ont regardé le travail non comme l'égal, mais comme le sujet du capital. Il sera bien difficile de faire quitter à ces patrons les hauts sommets où ils se sont placés pour les faire descendre jusqu'à leurs ouvriers. Bien dure sera la tâche de leur faire comprendre le ridicule de leur vanité et la nécessité actuelle de traiter avec l'ouvrier sur un pied d'égalité pour tout ce qui touche à la discussion et à l'élaboration du contrat de travail. Combien de fois les efforts échoueront-ils devant cette réponse : « Je suis le maître chez moi, les ouvriers mécontents n'ont qu'à s'en aller; je n'ai pas à discuter avec eux ». N'avons-nous pas vu, il y a quelques années, le patron d'une grande verrerie soutenir ainsi les *droits sacrés* du patronat contre l'opinion publique tout entière révoltée. La vanité est une terrible chose ! Et malheureusement, de toutes les faiblesses humaines, elle est peut-être celle qui tient le plus au cœur de l'homme. Le patron qui voit, au son de la cloche ou au cri de la sirène, s'engouffrer sous le porche de son usine tout un monde de travailleurs dont le salaire qu'il verse est la seule ressource, ne peut s'empêcher, s'il n'a le cœur haut placé, d'un gonflement d'orgueil. Ne joue-t-il point, vis-à-vis de ces hommes, un rôle providentiel, puisqu'il leur permet de vivre et de se reproduire ? Le capital n'est-il point un bienfaiteur pour le

travail, et si oui, comment ce dernier aurait-il l'audace de vouloir discuter avec lui ? Un bienfait se reçoit et ne se discute pas.

Et voilà pourquoi les patrons ont combattu si longtemps et combattent encore parfois les syndicats ; « nous sommes très bons, ont-ils dit, pleins de bienveillance pour nos ouvriers, mais nous ne voulons pas leur permettre de discuter avec nous pour fixer les conditions du travail et sa rémunération ; nous voulons certes être de bons maîtres, mais nous voulons rester les maîtres ».

Certes, les choses n'en sont plus là ; les patrons ont dû reconnaître, non sans difficulté d'ailleurs, qu'il n'y a entre eux et le travailleur aucune inégalité d'ordre naturel, que le capital n'a droit à aucun privilège sur le travail. Il leur a bien fallu comprendre que le travail féconde le capital et lui est aussi nécessaire que le capital l'est au travail. Comment attribuer une importance plus grande à l'élément fécondé qu'à l'élément fécondant ? Il y a eu dans l'esprit des patrons un grand progrès de fait, mais il en reste à faire un plus grand encore. Il ne suffit pas de subir l'ingérence des syndicats dans le règlement du contrat de travail, il faut loyalement reconnaître la légitimité de leur existence, leur tendre franchement la main pour examiner en commun tout ce qui intéresse les conditions du travail et éviter ainsi les malentendus et les crises ; le syndicat n'est-il point, en effet, le représentant autorisé des ouvriers, l'intermédiaire naturel entre le capital et le travail ?

A l'heure actuelle, malheureusement, les syndicats n'ont point la force nécessaire pour remplir

cette mission. Ils ont d'abord la faiblesse inhérente à la jeunesse et à l'inexpérience. Nés d'hier, ils ne peuvent avoir encore dans la voie qui leur a été tracée par le législateur de 1884 qu'une marche timide et chancelante. Tantôt ignorants de leur droit, tantôt oublieux de leur devoir, ils ne peuvent avoir et sur les ouvriers et sur les patrons l'ascendant que seule leur conférera une vie toute de dignité. Ils n'ont point encore cette rectitude de jugement qui plus tard imposera le respect à tous et les désignera comme intermédiaires entre le capital et le travail.

De cette faiblesse naturelle nous n'avons point à nous inquiéter ; elle doit disparaître avec l'âge, mais deux faits viennent encore retarder et contrarier la croissance normale des syndicats : l'opposition des patrons et le manque d'éducation économique des ouvriers.

Les patrons, nous l'avons vu, au lieu d'accueillir avec bienveillance la naissance des syndicats, se sont efforcés de les étouffer dès le berceau. La liberté d'association reconnue théoriquement et légalement n'est entrée que difficilement dans la voie de la pratique, elle s'est heurtée à mille obstacles dressés par la mauvaise foi du patron. Avant de songer à remplir le rôle pacificateur qui leur était dévolu, il leur a fallu lutter pour l'existence même, et c'est à peine si de nos jours cette phase de combats incessants est terminée. Sans doute il est maintenant peu de patrons qui, d'une façon ouverte, méconnaissent l'existence et la légitimité des syndicats ; mais combien y en a-t-il en revanche qui, d'une façon indirecte, par des moyens détournés, s'efforcent de les affaiblir et sournoisement

recherchent leur ruine. On entend souvent dire que les syndicats ne sont bons qu'à chercher noise au patron ; n'est-ce point amère ironie, alors que ce sont les patrons au contraire qui refusent de s'incliner devant l'inévitable qui, en notre espèce, est aussi la justice, forcent souvent les syndicats à fomenter des grèves pour faire reconnaître leur droit à l'existence. On ne peut songer à faire de grandes choses que lorsque la vie matérielle est pleinement assurée, et l'expérience du passé nous a appris que les associations ouvrières n'ont rempli un rôle bienfaisant que le jour où elles sont arrivées à un certain degré de richesse et de puissance et où elles ont acquis des connaissances économiques approfondies. Les patrons en arrêtant leur essort n'ont fait que retarder la marche du progrès, et le plus souvent à leur détriment.

On a reproché aux syndicats de présenter parfois au nom des ouvriers des revendications manquant de mesure et d'à-propos, dénotant une ignorance complète des nécessités de la vie économique. Comment pourrait-il en être autrement, alors que personne ne s'est donné la peine de les instruire; comment pourraient-ils se débarrasser des vieux préjugés, sortir de l'ornière, alors que les patrons leur donnent eux-mêmes le mauvais exemple, en se cramponnant aux abus du passé, en refusant de les éclairer, de les instruire. Il ne suffit point de dire à des ouvriers qu'ils ont tort, il faut leur montrer pourquoi ils ont tort, et faire cela n'est point, croyons-nous, s'abaisser, bien au contraire.

Les patrons ont, dans la voie de la pacification industrielle, le rôle le plus important et aussi le

plus digne ; il dépend d'eux, en grande partie, que le malaise qui, à l'heure actuelle, paralyse la vie industrielle disparaisse ; que le spectre de la révolution, qui nous hante aujourd'hui, s'évanouisse dans les brumes du passé. Comprendront-ils enfin la noblesse de ce rôle et se mettront-ils courageusement à la bonne œuvre ? Nous osons l'espérer.

Nous venons de faire une large part à l'action du patronat pour la réalisation de nos espérances, il est maintenant un élément que nous supplions de se tenir le plus possible à l'écart du monde industriel et des discussions, qui trop souvent le trouble : nous voulons parler de l'élément politique.

Les syndicats ont été créés pour défendre les intérêts professionnels des ouvriers, et la grève ne devrait jamais être que le moyen extrême de faire triompher les revendications ouvrières touchant ces intérêts professionnels. Grâce à l'intervention de certaines personnalités politiques, il est loin d'en être toujours ainsi. On s'est efforcé trop souvent de faire dévier les syndicats de leur but, de les transformer en agences politiques ; trop souvent la grève n'a servi qu'à édifier la fortune politique de certains hommes, pour lesquels l'intérêt de la classe ouvrière est non un but, mais un moyen. L'ouvrier est un grand enfant, prompt à l'enthousiasme, et pour lequel les belles paroles, seraient-elles creuses ou mensongères, forment une douce musique qui enivre et entraîne. Faites entendre à son oreille certains mots fatidiques, comme ceux de liberté et d'égalité, il vous obéira aveuglément, et, sans discussion ni raisonnement, vous suivra partout où vous voudrez le conduire, fût-ce même

au crime. Qu'un mauvais berger vienne exploiter le sentimentalisme et la naïveté ouvrière, des ruines ne tarderont pas à s'amonceler, dont les ouvriers seront les premières victimes.

Il est une catégorie d'hommes politiques dont les ouvriers ont surtout à se méfier et qui combattront sans cesse la réconciliation du capital et du travail, nous disons : le parti socialiste. Pour le socialiste, nous l'avons dit plus haut, la réconciliation du patron et du travailleur est chose chimérique, et même fût-elle possible, qu'elle serait une chose mauvaise, car elle retarderait le progrès dans sa marche, contrarierait pour un instant l'évolution économique. Pourquoi chercher à améliorer les relations entre patrons et ouvriers, alors que ces relations sont appelées à disparaître dans un temps prochain avec la suppression du salariat lui-même ? La vieille société est moribonde ; plutôt que de lui donner un remède qui ne fera que prolonger son agonie, ne vaut-il pas mieux l'achever, lui donner le coup de grâce ? Aussi les socialistes attisent-ils sans cesse la haine de l'ouvrier contre le patron en faisant au premier, en toute occasion, une peinture saisissante des maux qui l'accablent, en montrant le second sous les traits d'un exploiteur tenant les travailleurs dans une odieuse servitude. Ceux-là, nous pouvons en être bien certain, ne prononceront jamais de paroles de paix ; ils s'efforceront, au contraire, de creuser entre le patron et l'ouvrier un abîme toujours plus profond ; la grève les réjouit, elle est pour eux le signe précurseur de la tempête prochaine ; ils emploieront toutes leurs forces à la faire naître, à la prolonger, à accumuler le plus de

souffrances possibles. « Nous ne voulons point de paix, disait dans une réunion publique le député socialiste allemand Wost, nous voulons la haine jusqu'à ce qu'elle éclate en flammes étincelantes ».

Que d'obstacles s'opposent à la réalisation de notre désir, la paix industrielle, et pourtant nous ne voulons pas, nous ne pouvons pas désespérer. Il est impossible que le peuple de France n'arrive pas à se ressaisir, l'ouvrier français peut un instant se laisser égarer par des doctrines dont les dehors brillants et trompeurs l'ont séduit, son bon sens le ramènera toujours vers ce qui est la vérité et la justice. En dépit des provocations socialistes, ce n'est point dans la haine que la classe ouvrière cherchera sa régénération; la haine est stérile, l'amour seul est fécond et peut ramener entre les éléments qui composent notre nation l'entente cordiale si nécessaire à son bonheur, à sa prospérité. Que les gens de bien fassent leur devoir, que l'Etat répande partout les idées de conciliation et d'arbitrage, que le patron dépouillant son antique orgueil tende loyalement la main au travail, que le « *vir bonus dicendi peritus* » si cher aux anciens se dresse devant le mauvais berger et le confonde, et le calme ne tardera pas à renaître dans le monde industriel.

Dans la lutte pour la vie, montrons un peu moins d'égoïsme, un peu plus de charité, et nous verrons par la conciliation et l'arbitrage disparaître la grève, et la classe ouvrière au lieu d'entonner la *Carmagnole* chantera une nouvelle *Marseillaise* de la Paix.

FIN.

TABLE DES MATIÈRES



	Pages
INTRODUCTION: HISTORIQUE DE L'ANTAGONISME ENTRE EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS. — LES REMÈDES PROPOSÉS.	1

PREMIÈRE PARTIE

La Conciliation et l'Arbitrage à l'Etranger

I. — ANGLETERRE.	13
CONSEIL DE NOTTINGHAM	16
CONSEIL DE WOLVERHAMPTON.	20
MÉTALLURGIE.	25
MINES	32
CONSEIL DE CONCILIATION DE LONDRES	39
LÉGISLATION ANGLAISE	41
II. — ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE.	45
1. INITIATIVE PRIVÉE.	47
2. INTERVENTION GOUVERNEMENTALE	50
III. — BELGIQUE	60
INITIATIVE PRIVÉE.	60
CONSEILS DE L'INDUSTRIE ET DU TRAVAIL	65
IV. — ALLEMAGNE	70
V. — AUTRICHE	74

DEUXIÈME PARTIE

La Conciliation et l'Arbitrage en France

I. — ANTÉRIEUREMENT A LA LOI DE 1892.	76
II. — TRAVAUX PRÉPARATOIRES DE LA LOI	70
1. PROJET RASPAIL.	90
2. PROJET LOCKROY	92
3. PROJET LECOUR ET DE MUN	93
4. RAPPORT LYONNAIS	96
5. PROJET JULES ROCHE.	99

	Pages
III. — LOI DU 27 DÉCEMBRE 1892	103
LA PROCÉDURE.	105
LA SANCTION.	113
LES RÉSULTATS.	116

TROISIÈME PARTIE

PROJETS COMPLÉMENTAIRES.	120
PROJET LEBON	120
PROJET DE MUN.	122
PROJET DEJEANTE.	122
PROJET JAURÈS.	123
PROJET MESUREUR.	124
PROJET MICHELIN	126
2 ^e PROJET MESUREUR.	127
PROJET BOVIER-LAPIERRE	131
PROJET MAGNIN.	132
PROJET FOURNIÈRES	132
CONSEILS DU TRAVAIL.	133
PROJET WALDECK-ROUSSEAU.	135
CONCLUSION.	147





